



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **ENFERMERÍA**

“RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE VIDA Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL  
ESTUDIO RODRIGUEZ ANGOBALDO; LIMA 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**Autor:**

Freddy Enrique Guzman Chamorro

**Asesor:**

Mg. Héctor Emilio Orellana Arauco

<https://orcid.org/0000-0001-6261-7629>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1	<b>Katherine Uribe Antunez</b>	<b>72739565</b>
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

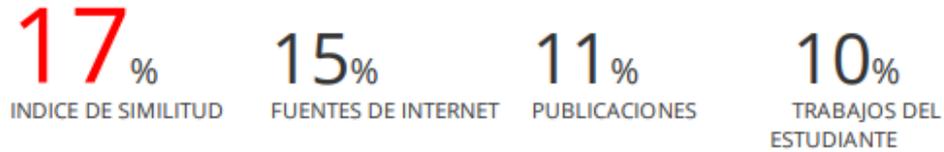
Jurado 2	<b>Carmen Lidia Monserrate Hernández</b>	<b>21876975</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Janira Jesus Colan</b>	<b>41141081</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### 2DA

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.uees.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad de San Martín de Porres</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>core.ac.uk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Cimadevilla Fernández Adriana. "La práctica de mindfulness como factor que influye en la satisfacción laboral", TESIUNAM, 2021</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

Dedico con todo mi corazón y gratitud este trabajo de tesis a todas aquellas personas que tan solo con sus palabras de aliento y motivación hicieron que siga adelante en este gran objetivo y sobre todo gran mérito.

## **AGRADECIMIENTO**

Otorgo un gran agradecimiento a cada persona, a cada ser querido, a cada docente, a la institución que me permitió poder desarrollar este trabajo y sobre todo a Dios por permitirme poder lograr esta gran meta.

**TABLA DE CONTENIDO**

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Formulación del problema	21
1.3 Objetivos	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	22
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	45

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	23
Tabla 2 : DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS _ Variables cuantitativas.....	31
Tabla 3 : DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS _ Variables cualitativas .....	32
Tabla 4 : NIVEL DE CALIDAD DE VIDA POR PUESTO LABORAL.....	33
Tabla 5 : NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR PUESTO LABORAL.....	34
Tabla 6 : MEDIDAS DESCRIPTIVAS DE LA CALIDAD DE VIDA POR PUESTO LABORAL.....	36
Tabla 7 : MEDIDAS DESCRIPTIVAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL POR PUESTO LABORAL.....	37
Tabla 8 : PRUEBA DE NORMALIDAD (K - S) _ Calidad de vida .....	39
Tabla 9 : PRUEBA DE NORMALIDAD (K -S) _ Satisfacción laboral .....	39
Tabla 10 : PRUEBA DE CORRELACIÓN _ Calidad de vida y satisfacción laboral.....	40
Tabla 11 : PRUEBA DE CORRELACIÓN _ Dimensiones de calidad de vida y la satisfacción laboral .....	41

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 : PROPORCIÓN HOMBRE - MUJER POR PUESTO LABORAL.....	32
Ilustración 2 : CALIDAD DE VIDA POR PUESTO LABORAL.....	33
Ilustración 3 : NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL POR PUESTO LABORAL.....	35
Ilustración 4 : INTERPRETACIÓN COEFICIENTE DE SPEARMAN.....	40

## **RESUMEN**

Se trata de una investigación de tipo cuantitativa, transversal y correlacional, cuyo objetivo fue medir la relación entre la "calidad de vida" y la "satisfacción laboral" de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022. La razón, fue que en el servicio de enfermería se constató en los últimos periodos frecuentación de casos de cefaleas, estrés, dolores musculares y tardanzas; la premisa inicial fue que estas manifestaciones tienen relación con problemas de salud mental, cuyo origen puede ser la vida personal y/o la vida laboral, este estudio permitirá discriminar el real origen y así trabajar en ello para el beneficio del trabajador y la empresa. La muestra estuvo constituida por 41 abogados y 22 administrativos aplicando muestreo estratificado y selección aleatoria. Se usaron 2 cuestionarios de alta confiabilidad. Se halló que tanto abogados como administrativos tienen CV media y alta proporcional en ambos grupos, la satisfacción fue media y alta solo en abogados. No existe correlación entre CV y SL. Solo la salud general mostró correlación baja y negativa con la SL.

## **PALABRAS CLAVES:**

"quality of life and work satisfaction", "calidad de vida", "satisfacción laboral"

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

La calidad de vida es un concepto multidimensional relacionada a la salud física del individuo, el estado psicológico, el nivel de independencia, las condiciones de vida y relaciones sociales del individuo, todo ello significa que ésta debe ser abordada desde una perspectiva que incluya los aspectos relacionados a la vida del ser humano, debe incluir también el aspecto económico y político. Este concepto tiene sus orígenes en las ciencias económicas, luego se incorpora a las ciencias sociales y a la salud (1).

Durante los años 60 y 70, principalmente en Estados Unidos y luego en Europa comienza una gran revolución conocida como "La Revolución de la contracultura Juvenil", la cual significó rechazo al sistema económico, social y organizacional del estado que prevalecía hasta ese entonces, en estas épocas surgen los primeros movimientos de reivindicación por las condiciones de trabajo que caracterizaban aquella época, teniendo como pioneros a los jóvenes trabajadores de la General Motors. Es así como comienza a resonar el concepto de calidad de vida en el trabajo, la que dio origen a los conceptos de calidad de vida (2).

El surgimiento del concepto de Calidad de vida y la preocupación por su evaluación sistemática y científica se inició alrededor de la década de 1960, cuando los cuidados de la salud estaban también influenciados por los cambios sociales y el surgimiento de nuevos modelos epidemiológicos, es decir conocer más sobre los determinantes, del proceso salud-enfermedad. Este nuevo escenario, subestimó los indicadores de morbimortalidad, para enfocarse en la calidad de vida humana, el alivio de los síntomas, mejorar el nivel de funcionamiento, lograr mejores relaciones sociales y autonomía personal. Este nuevo paradigma cambió el concepto de atención a la salud y calidad de vida, incluyendo también el impacto de las enfermedades, sus tratamientos en términos de bienestar, satisfacción de los individuos, capacidad física, psicológica y social (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera la calidad de vida como un aspecto relevante para el estudio de la salud. Diversos resultados de investigación afirman que la CV afecta la salud física y mental de los individuos y, por tanto, el desarrollo de la sociedad. La OMS define a la calidad de vida, como "la percepción que tiene un individuo de su lugar en

la existencia, en el contexto de la cultura y el sistema valores en los que viven en relación con sus expectativas, normas e inquietudes".

La calidad de vida (CV) ha sido un fenómeno filosófico y sociopolítico, durante décadas diferentes teóricos han tratado de describirla y definirla desde distintas disciplinas, sin llegar a una precisión clara del concepto, sin embargo en la actualidad la evaluación de la calidad de vida se ha incrementado con una base teórica coherente, métodos claramente establecidos y diversas aplicaciones; y en los últimos años, la evaluación de la calidad de vida se ha convertido en un indicador útil utilizado y adaptado en diferentes sectores, para determinar el impacto de la enfermedad, los tratamientos y las intervenciones clínicas(4).

En la actualidad la calidad de vida es evaluada, también, tomando en cuenta criterios objetivos y subjetivos, esta investigación no tomará en cuenta los criterios objetivos es decir que se abordará el estudio de la calidad de vida como una percepción subjetiva, donde se identificará a la calidad de vida, en su concepto multidimensional, que incluye lo físico, lo psicológico y lo social. Estas dimensiones son influenciadas por las creencias, experiencias, percepciones y expectativas de un sujeto, por lo tanto, pueden ser definidas como "percepciones de la salud".

Por otro lado, en relación a la Satisfacción laboral, la definición más citada es la de Locke (1936, p.1300) "Es el estado emocional agradable o positivo resultado de la evaluación que realiza una persona de su trabajo o de su experiencia del trabajo" (5), sin embargo, no se debe reducir la satisfacción laboral solamente a la dimensión afectiva sí se quiere tener una comprensión más total, es así que la satisfacción laboral se compone de tres dimensiones fuertemente ligadas: la cognitiva, la afectiva y la conativa (6).

La dimensión cognitiva se refiere al proceso de evaluación que hace el individuo de su trabajo en función del equilibrio percibido entre lo que él desea, quiere o busca alcanzar, así como las oportunidades que el trabajo le ofrece. La afectividad `positiva o negativa proveniente de esta evaluación constituye la dimensión afectiva de la satisfacción laboral. Finalmente, de esta evaluación y esta afectividad se sucede una intención de actuar para reducir la insatisfacción o aumentar la satisfacción y es lo que corresponde a la dimensión conativa.

De aquí se evidencia que la satisfacción laboral es la respuesta emocional del trabajador a un proceso previo, es decir la interacción de él en su centro de trabajo, realizado de tipo cognitivo que consiste en determinar y apreciar las características de la organización, quiere decir que la satisfacción laboral sería posterior a la percepción de la calidad de la vida laboral y

en parte una respuesta a la misma, al mismo tiempo es un fenómeno que tiene mayor connotación emocional (7).

En conclusión, las condiciones de trabajo tienen repercusiones en la calidad de vida, ya que el trabajo constituye parte esencial de la vida diaria del ser humano y determinaría si esta es buena, el desarrollo potencial del ser humano en todas las esferas de la vida (8). En cuanto a la satisfacción laboral, desde hace décadas ésta ha sido motivo de investigación en esferas privadas y públicas, ya que sus dimensiones están relacionadas con el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales

A través de la presente investigación se estudiará los factores de la calidad de vida que están relacionados con la satisfacción laboral, partiendo de la premisa que el trabajo es un componente esencial de la vida humana y determina su calidad, representa también, las relaciones entre los seres humanos con la naturaleza, el trabajo produce bienes y da forma a las interacciones sociales, proporcionando las bases de la producción económica que se refleja en la vida social y política (9). Desde este punto de vista, esta investigación permitirá explicar indirectamente el estado de la calidad de vida laboral.

Esta evaluación va a permitir conocer más en profundidad la relación calidad de vida y satisfacción laboral, e indirectamente va permitir conocer sobre la calidad de vida laboral, lo cual permitirá en definitiva plantear estrategias de mejoras más integrales y amplias que repercutirán en mejorar la situación del trabajador y por ende las mejoras para la organización.

### **1.1.1 Antecedentes**

Internacionalmente, María Antoniadou (10) el 2018 realizó la siguiente investigación : "Quality of Life and Satisfacción from Career and Work–Life Integration of Greek Dentists before and during the COVID-19 Pandemic" "Calidad de vida y satisfacción de la carrera e integración trabajo – vida personal"(10). Siendo su premisa La calidad de vida de los profesionales de la odontología es un parámetro básico que determina la calidad de los servicios odontológicos, se realizó una encuesta trasversal a 804 dentistas en Atenas y El Pireo para explorar las diferencias en la satisfacción de la carrera, la integración laboral y personal, y la calidad de vida, hallando que la calidad de vida y la satisfacción profesional disminuyeron significativamente durante la pandemia, la satisfacción profesional durante la pandemia se vio influida directamente por la edad,

el estado civil, e inversamente por los años de práctica e ingresos. En lo que se refiere a la calidad de vida ésta se vio relacionada antes de la pandemia por la edad, el número de hijos y el mayor grado de estudios, mientras que, durante la pandemia por el género, el número de hijos, grado superior y años de práctica. Los hombres eran más propensos a una baja calidad de vida y a la insatisfacción con la integración de la carrera y la vida laboral durante la pandemia. Los investigadores concluyeron que los ingresos fue un predictor de la satisfacción laboral durante la pandemia, igualmente los recursos personales a través de relaciones humanas profundas, educación superior, creencias y valores pueden ofrecer un escudo de resiliencia contra las dificultades profesionales en períodos de eventos estresantes inesperados.

Otro estudio realizado por Aulia skardialaia et al.(11) el 2021 en trabajadores de la salud titulado "Mental Health, Work Satisfaction and, Quality of Life Among Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic in an Indonesian Sample"(11). Tiene como objetivo explorar el papel de la salud mental y la satisfacción laboral en la calidad de vida de los profesionales de la salud que están involucrados en el manejo de la pandemia de COVID-19. Esta investigación halló que un aumento de los síntomas de salud mental experimentados por los profesionales de la salud se asoció con una disminución del estado de salud y la salud auto percibida. Entre las fuentes de aliento y fortaleza, se consideraron las siguientes: religiosidades, sistemas de apoyo social, responsabilidad moral de la profesión, seguimiento de protocolos de salud y seguridad, y aceptación y actitudes positivas hacia el futuro, además, el trabajo atendiendo pacientes con COVID-19 se relacionó con un peor estado de salud. Los investigadores concluyeron que los profesionales de la salud pueden experimentar problemas de salud mental y estrés relacionado con el trabajo, lo que puede conducir a una menor satisfacción en el trabajo disminuyendo así la salud y la calidad de vida a largo plazo.

Otro estudio realizado por Hellum et al. (12) el 2016 "Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs"(12). El objetivo fue examinar la satisfacción con la vida y la satisfacción con el trabajo y la intención de cambiar de trabajo en 498 enfermeras, comparándola con un grupo control de no enfermeras (n = 3.714). Los resultados muestran que las enfermeras reportaron "satisfacción de la vida" y "satisfacción del trabajo" significativamente más altas que las personas que no son enfermeras. Para las enfermeras, una "satisfacción de la vida" alta se asoció

significativamente con una edad más baja, una "satisfacción laboral" más alta y líderes apreciativos. Los predictores significativos de mayor "satisfacción laboral" fueron: intención de permanecer en el trabajo actual, autonomía, líder apreciativo, tareas menos monótonas y trabajo menos estresante. Estos investigadores concluyeron que los enfermeros relataron "satisfacción de la vida" y "satisfacción del trabajo" elevados; sin embargo, los líderes deben apuntar a promover puestos permanentes y minimizar las condiciones de trabajo estresantes.

A nivel nacional, el estudio realizado por Sparrow (13) en el 2022, en el personal de enfermería de una institución privada en Lima, tuvo como objetivo estudiar la relación de la calidad de vida y la satisfacción laboral, hallaron que el nivel de calidad de vida era media en un 86% de la población obteniéndose mayores porcentajes cuando se evaluaba las dimensiones físicas y psicológica, buena o alta CV, refirieron solo un 4%. En cuanto a la SL, una satisfacción media refirió el 46% y un nivel satisfecho el 34%, y muy satisfecho solo el 4%. La SL media obtuvo mayores valoraciones en reconocimiento personal y condiciones de trabajo, así como los beneficios económicos, cuando la SL era de nivel satisfecho las valoraciones fueron más altas en significación de tarea y condiciones de trabajo. La correlación de la CV y la SL fue moderada, las dimensiones salud física, dimensión psicológica y relaciones personales obtuvo correlación baja. la correlación fue moderada en la dimensión ambiente (ambiente adecuado que favorece el desarrollo de actividades socioculturales, físicas y económicas garantizando su bienestar)

A nivel nacional, el estudio realizado por José Angulo (14) el 2019 cuyo objetivo fue evaluar la "Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018", evidenció que existía correlación positiva moderada entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público nivel II – 2 – MINSA, además evidenciaron la correlación existente entre las dimensiones de la variable calidad de vida : salud física, salud psicológica, relaciones sociales y ambiente con la satisfacción laboral, obteniendo los siguientes valores, coeficiente Rho de Spearman fueron:  $r_s=0.234$  y  $p=0.002$ ,  $r_s=0.247$  y  $p=0.001$ ,  $r_s=0.205$  y  $p=0.001$ ,  $r_s=0.267$  y  $p=0.000$ , respectivamente.

Otro estudio realizado por Limaymanta et al. (15) el 2021 en docentes universitarios de la facultad de derecho de una universidad pública y una privada de naturaleza asociativa sin fines de lucro, con los rankings académicos, como de Scimago

Institutions Rankings (SIR) y del Ranking Web de universidades (Webometrics), cuyo objetivo fue identificar los factores asociados con la satisfacción laboral de estos docentes, hallaron que en general la satisfacción laboral en ambos grupos fue satisfactoria, los items relacionados con los factores intrínsecos fueron los más valorados, y aquellos relacionados a los extrínsecos principalmente el salario alcanzaron puntajes bajos. Los docentes de universidad privada presentaban ligeramente mayor SL, y esto se debía solo a las condiciones de trabajo (condiciones materiales, luz artificial, equipos, ventilación, condiciones organizativas, horarios laborales, descansos, seguridad y limpieza), en lo referente a los valores intrínsecos de la SL, como: logros, compensación, reconocimiento y promoción no presentaron diferencias significativas en ambos grupos. En lo referente a los factores sociodemográficos como la formación académica o la más alta categoría laboral no se asociaban a mayores resultados de SL, así como el sexo que tampoco se asoció, los docentes mayores de 61 años presentaban mayor SL respecto de los docentes comprendidos entre 21 y 40 años de edad.

### 1.1.2 Precisiones conceptuales

En relación a las variables empleadas en la presente investigación, se tiene en cuenta las siguientes precisiones conceptuales.

En 1966 la OMS (16) definió la calidad de vida como : «La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones»(16).

Por otra parte, Robles-Espinoza et al (14) explican que la calidad de vida, para evaluarse, debe identificarse en su concepto multidimensional, que incluye lo físico, lo psicológico y lo social. Estas dimensiones son influenciadas por las creencias, experiencias, percepciones y expectativas de un sujeto, pueden ser definidas como «percepciones de la salud” (17).

Para Felce y Perry (18) la calidad de vida es definida como un estado de bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, acompañado del desarrollo personal, todas éstas mediadas por los valores personales. Significa entonces que cambios en los valores, en las condiciones de vida o en la percepción, pueden provocar cambios en los otros, bajo un proceso dinámico (18).

Ávila (19) explica que a través del tiempo se ha intentado poder plantear una definición que abarque todas las áreas que implica el concepto de *calidad de vida* puesto que combina

componentes subjetivos y objetivos donde el punto en común es el BIENESTAR individual. Entre los componentes objetivos, éstos pueden agruparse en 5 dominios principales: el bienestar físico (como salud, seguridad física), bienestar material (privacidad, alimentos, vivienda, transporte, posesiones), bienestar social (relaciones interpersonales con la familia, las amistades, etc.), desarrollo y actividad (educación, productividad, contribución) y bienestar emocional (autoestima, estado respecto a los demás, religión). Sin embargo, es importante comprender que la respuesta a cada uno de estos dominios es subjetiva y tan variable gracias a la influencia de factores sociales, materiales, la edad misma, la situación de empleo o a las políticas en salud. Como la enfermedad y su tratamiento pueden afectar el bienestar psicológico, social, y su integridad biológica, se puede tratar de entender a la *calidad de vida* en salud desde cada uno de esos dominios (19).

Considerando las explicaciones precedentes de los diferentes investigadores, la presente investigación, por tratarse de un primer estudio en este campo de la investigación, delimitará solo una evaluación solo subjetiva, más no objetiva, para lo cual se tomará en cuenta 8 dimensiones de la calidad de vida: Función Física, Rol Físico; Dolor Corporal; Salud General; Vitalidad; Función Social; Rol Emocional y Salud Mental.

De otra parte, en cuanto a la satisfacción laboral Weiss (20) explica que la satisfacción laboral se compone de tres dimensiones fuertemente ligadas: la cognitiva, la afectiva y la conativa (6). La dimensión cognitiva se refiere al proceso de evaluación que hace el individuo de su trabajo en función del equilibrio percibido entre lo que él desea, quiere o busca alcanzar, así como las oportunidades que el trabajo le ofrece. La afectividad `positiva o negativa proveniente de esta evaluación constituye la dimensión afectiva de la satisfacción laboral. Finalmente, de esta evaluación y esta afectividad se sucede una intención de actuar para reducir la insatisfacción o aumentar la satisfacción y es lo que corresponde a la dimensión conativa. Esto es importante para comprender las consecuencias potenciales de la satisfacción o insatisfacción del trabajo y la evolución de esta variable en el tiempo (20).

Según la OIT (21) la satisfacción laboral es la respuesta emocional del trabajador a un proceso previo realizado de tipo cognitivo que consiste en determinar y apreciar las características de la organización, quiere decir que la satisfacción laboral sería posterior a la percepción de la calidad de la vida laboral y en parte una respuesta a la misma, al mismo tiempo es un fenómeno que tiene mayor connotación emocional (21).

Una amplia definición de la satisfacción laboral, es la de Muñoz (19) quién la define como "el sentimiento positivo que experimenta un sujeto cuando realiza un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, en el ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como un antónimo de lo que es la satisfacción laboral, provocando en el empleado ideas o deseos de retirarse del trabajo, estimulando el absentismo parcial o definitivo del lugar de trabajo o un rendimiento irregular, que afecta negativamente a las organizaciones. Finalmente, el hecho que el trabajador tenga insatisfacción no quiere decir tampoco que éste no perciba satisfacción laboral (22).

Así como existen muchas definiciones sobre la satisfacción laboral, existen dos principales teorías que la explican, la primera se refiere a la teoría de contenido; la cual se basa en objetivos y necesidades que generan o condicionan la satisfacción laboral. La segunda es la teoría del proceso, que se basa en la descripción y análisis de los procesos que activan, coordinan y mantienen la actitud de la satisfacción laboral.

Entre las teorías de contenido, destacan: "Teoría físico-económica de Taylor (1911)" basada en la administración científica del trabajo o el estudio científico del trabajo y las condiciones de trabajo, así como el aumento de la productividad del obrero, el "Modelo de la escuela de las relaciones humanas (1946)" y la "Teoría de las necesidades" en la que tiene más relevancia la teoría de las necesidades de Maslow. (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor y el sentido de pertenencia, necesidades de estima, necesidad de autorrealización)

Otra teoría de contenido importante es "La Teoría bicifactorial" de Herzberg, Mausne y Snyderman (1959), se le denomina como teoría de higiene y motivación, es uno de los modelos para el estudio de la satisfacción laboral, con mayor impacto dentro de la motivación laboral, abarca aspectos sociales y relacionales, se estudian variables tales como el salario, las relaciones sociales, las jerarquías, las tecnologías, etc. El objetivo de esta teoría es establecer que elementos influyen en la satisfacción o insatisfacción laboral y por otro lado analizar cómo afectan tanto la satisfacción como la insatisfacción al rendimiento en el trabajo. Herzberg, Mausne y Snyderman (1959) explicaron que la satisfacción estaba relacionada con aspectos intrínsecos del trabajo, como pueden ser los ascensos, reconocimiento, logros, etc., pero también que estaba relacionada con aspectos extrínsecos del trabajo, como son el estilo de dirección, las normas de la empresa, etc.

Asimismo, como se explicó líneas arriba también tenemos las teorías basadas en procesos en la que los modelos que sobresalen son: la teoría de las expectativas, la teoría de la equidad, la teoría del equilibrio, la teoría de la finalidad, la teoría del ajuste en el trabajo, las teorías situacionales y las teorías dinámicas.

"Teoría de las Expectativas" de Vroom (1964). Esta teoría parte de la base que la satisfacción de la conducta tanto laboral como humana depende del hecho que un determinado comportamiento le lleve al individuo, a unos resultados previamente esperados, resultados con un sentido de valor para el sujeto. Vroom afirma que el hombre tiende a tener expectativas en relación a unos resultados, por lo tanto selecciona sólo los comportamientos que le lleven a la consecución de sus expectativas, basa su teoría en tres conceptos: el concepto de expectativa, es la percepción en la que un acto irá seguido de otro acto, y así sucesivamente, el concepto de valor que se basa en un valor subjetivo de la recompensa y expresará la fuerza individual hacia un resultado, el tercer concepto es el de instrumentalidad, es la percepción del trabajador enfocado en conseguir resultados favorables, que le permitirán seguir obteniendo más resultados. Según el Modelo de Vroom, la satisfacción es la suma de las variables, y será alta cuánto más fácil le sea conseguir los resultados que él desea.

Otra de las teorías de suma importancia fue "La Teoría de la Equidad" Adams (1963-1965), esta teoría remarca la acción de la comparación social entre individuos o por los trabajadores como principal fuente de satisfacción o insatisfacción. Se basa en las relaciones de intercambio de justicia o equidad. Adams postula que son variables determinadas las que repercuten en la motivación, creyendo que la valoración que hace una persona comparando su trabajo y sus resultados con los de otras personas parecidas sea lo que influye en la satisfacción y motivación.

"La Teoría del equilibrio de Lawer (1973)" Está basada en el análisis de las relaciones entre satisfacción y Rendimiento (Lawler y Porter, 1975) Ambos autores señalan la relación que se determina entre la satisfacción y el rendimiento por las recompensas obtenidas y por la equidad observada respecto a las propias recompensas, basan su argumento en dos tipos de procesos, por un lado, el proceso de comparación intrapersonal y por otro lado la comparación interpersonal.

"La Teoría de Locke (1968, 1969, 1970, 1975, 1976,1984)" tiene un efecto de doble percepción, dependiendo de los autores, la presentarán unos como un modelo de la finalidad o un modelo de discrepancia (Posteriormente se amplió la misma incorporando el resultado y

análisis de los valores) esta teoría de la finalidad de Locke (1968), parte de la base, de la autorrealización y éxito del trabajador y cómo conseguir un fin en sí mismo o la autorrealización, por lo que puede considerarse una fuente independiente de satisfacción y motivación. Esta teoría plantea como hipótesis que la motivación en el trabajo es una actividad consciente, cuánto mayor sean los objetivos, mayor sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos. Locke hace alusión a metas o intenciones, que determinan la motivación de forma inmediata en el esfuerzo del trabajador. La conclusión obtenida de estas investigaciones, da como resultado que cuanto más altas sean las metas, mayor deberá ser el nivel de ejecución, los objetivos han de estar bien definidos, la intención del sujeto determinará la elección de la conducta en la realización de la tareas y la metas, al tener un papel mediador provoca que los estímulos externos sean eficaces sobre el nivel de ejecución y que los incentivos externos tengan efecto directo sobre el nivel de ejecución a través del impacto en las intenciones y fines del sujeto.

La Teoría de los valores de Locke (1969-1984), parte del planteamiento que la satisfacción laboral depende de unos valores laborales significativos para la persona, que se consiguen en el propio trabajo, esos valores tienen que ser acordes con las necesidades del trabajador, por tanto, debe haber una relación entre los valores de la persona, la percepción de poder alcanzar los valores laborales que proporciona el propio trabajo y las necesidades de la persona. En la teoría de los valores, la satisfacción laboral es una consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos propios del individuo.

La Teoría del ajuste en el trabajo (1964, 1968, 1984, 1994) es la más completa porque cumple tanto con las necesidades como los valores, se centra sobre todo en el individuo y el ambiente laboral, se basa principalmente se puede decir en el grado en que las personas poseen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas que el trabajo exige, es el resultado óptimo desde un punto de vista laboral, y, por otro lado, el grado en el que el contexto laboral cumple sus necesidades y los valores de los individuos.

Teorías situacionales, se basa explícitamente en el grupo de referencia, cuando un trabajador se encuentra de acuerdo con las condiciones laborales, éstos tienden a estar satisfechos. Dentro de esta teoría destacan principalmente dos: Teoría del grupo referencia, caracterizada porque la satisfacción laboral tiene como punto de referencia el punto de vista y las características de un grupo y, por otro lado, destaca El Modelo del Procesamiento de la

información social, dónde tienden a analizarse las deficiencias de los modelos de satisfacción de necesidades para explicar a las actitudes laborales.

Modelo de una perspectiva dinámica (1974-1991) esta teoría se caracteriza en centrarse en la cantidad de la satisfacción laboral y en la calidad de la misma.

### 1.1.3 Justificación

En los últimos meses se constata que los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo, acuden cada vez con más frecuencia al servicio de enfermería, refiriendo problemas de estrés, cefaleas dolores cervical y dorsal, dolores musculares y tardanzas entre otros.

Los trabajadores de este estudio de abogados, está integrada por 63 abogados, cuyas edades fluctúan entre 20 y 35 años, siendo la proporción de hombre/mujer 6/4, trabajan 8 horas diarias de lunes a viernes, y cobran por recibos por honorarios.

El seguimiento de su salud laboral se realiza cada 3 meses, a través de exámenes de funciones vitales, IMC, prueba de antígeno y otros exámenes auxiliares. Igualmente, el profesional a cargo de la salud de los trabajadores indaga de manera cualitativa sobre las molestias, no habiendo pruebas de tamizaje, realiza las interconsultas con medicina general o los psicólogos en los casos más severos.

Estas constataciones y la reflexión sobre la salud los trabajadores, relevan las siguientes interrogantes: ¿Cómo será la satisfacción laboral de los empleados? ¿Dónde estamos fallando? ¿Existirá algún elemento de la calidad de vida que se está relacionado con elementos de la vida laboral de los trabajadores?

Estas cuestiones, hacen necesario una evaluación integral del trabajador, esta investigación evaluará por un lado la calidad de vida, para identificar aquellos factores que ameritan atención y por otro lado evaluar la satisfacción laboral, finalmente se evaluará si factores de la calidad de vida están relacionados con la satisfacción laboral del estudio Angobaldo Abogados.

Estas evaluaciones permitirán asegurar el éxito del Estudio Rodríguez Angobaldo, incidiendo y buscando soluciones a las problemáticas que pueden influir en el rendimiento, siendo la prioridad la salud de los trabajadores.

Todo este proceso, a mediano plazo sentará las bases para delimitar objetivamente la evaluación de los riesgos psicosociales en la organización, evaluación obligatoria que al día de hoy debe ser realizado por todas las organizaciones sean públicas o privadas, cualquiera sea su talla y que garantiza el éxito de cualquier organización.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Formulación del problema**

¿Existe relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; ¿Lima 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo?
2. ¿Qué nivel de satisfacción laboral tienen los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo?
3. ¿Cuáles son las dimensiones de la calidad de vida relacionadas a la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos:**

1. Medir la calidad de vida de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.
2. Explicar la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.
3. Evaluar las dimensiones de la calidad de vida y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.

## **1.4 Hipótesis**

### **1.4.1 Hipótesis general**

La calidad de vida está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022.

### **1.4.2 Hipótesis específicas**

1. La calidad de vida de los trabajadores administrativos y abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo es media y alta en mayor proporción.
2. El nivel de satisfacción laboral es en mayor proporción medio, tanto entre los trabajadores administrativos como abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo.
3. Al menos una dimensión de la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de Investigación**

Esta investigación sigue la metodología cuantitativa, ya que obtendrá y procesará la información expresada numéricamente, hará uso de técnicas estadísticas para el análisis de la data y las pruebas de hipótesis respectivas, lo que permitirá expresar finalmente los resultados y las conclusiones.

Es observacional, dado que el estudio se limita a la recolección de datos y no interviene en el curso natural del fenómeno que se aborda.

Respecto al nivel de profundidad, se trata de un estudio de tipo descriptivo, porque se trata de expresar la situación observada a través de un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas en un primer momento, luego el análisis de las principales variables en esta investigación, a través del análisis de las diferentes dimensiones del cuestionario "calidad de vida" y "satisfacción laboral", a fin de caracterizarlas, dimensión por dimensión. De diseño correlacional porque a través de un procedimiento estadístico y la prueba de hipótesis respectiva se establecerá la relación funcional o correlacional que existe entre los factores de la calidad de vida con la satisfacción laboral. Según la temporalidad, se trata de un estudio de corte transversal dado que, se analizará el fenómeno, a cada elemento de la muestra, en un sólo tiempo.

### **2.2 Población y muestra**

**2.2.1 Población:** La población de estudio (N) está constituida por 75 profesionales (49 abogados y 26 administrativos), además cabe precisar que el área administrativa está conformada por las

siguientes profesiones: contadores, administradores, ingenieros de sistemas, archivistas, psicólogo, asistente social, secretaria ejecutiva.

El marco muestral corresponde al documento "Relación de personal activo ESTUDIO RODRIGUEZ ANGOBALDO – ERA – Lima 2022", proporcionado por la oficina de recursos humanos del ERA, siendo la unidad de estudio el trabajador abogado o trabajador del área administrativa.

#### 2.2.2.1 Criterios de Inclusión

- Se incluye a todo trabajador sea abogado o del área administrativa con una antigüedad laboral de 1 meses a más.

#### 2.2.2.2 Criterios de exclusión

- Los trabajadores sea abogado o del área administrativa que labora menos de 1 mes.

**2.2.2 Muestra:** En lo que se refiere a la definición de la muestra, ésta comprende tres pasos:

Primer paso: corresponde al cálculo del tamaño de la muestra (**n**) a través del uso de la fórmula de proporciones para muestras finitas, adoptando los siguientes valores:

$$N = 75$$

$$Z = 95\% = 1,96$$

$$p = 0,5 \%$$

$$q = 0,5 \%$$

$$d = 0,05 \%$$

$$n = 63$$

El segundo paso, corresponde a la elección del tipo de muestreo, este estudio hace uso de la técnica del muestreo probabilístico estratificado proporcional.

Siendo:  $n = 63$  y  $N = 75$

Para lo cual se calcula la fracción constante= muestra/población =  **$63/75 = 0.84$**

**Fracción constante = 0.84**

**Luego se calcula el tamaño de cada estrato:**

$$n_1 (\text{abogados}) = 49 \times 0.84 = 41$$

$$n_2 (\text{administrativos}) = 26 \times 0.84 = 22$$

Tercer paso, corresponde a la selección aleatoria de las unidades de estudio en cada estrato, para este fin se hace uso del método **muestreo aleatorio simple (MAS)**, en el programa SPSS

versión 28. (véase anexos MAS de estrato abogados y de estrato administrativos), para ello se utilizará como marco muestral, la lista oficial de la oficina de recursos humanos "Relación de personal activo ESTUDIO RODRIGUEZ ANGOBALDO-ERA; Lima 2022".

## 2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	VARIABLES	Tipo de variable	ESCALA	No ITEM
<b>Variable 1:</b> Calidad de vida	Cuestionario Adaptación del cuestionario SF-36 para medir calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores cubanos	Función física	10 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 3 puntos: p3p4p5p6p7p8p9p10 p11p12 (0-50-100)	(3,4,5,6,7,8,9,10,11,12)
		Rol físico	4 ITEMS	Cualitativa dicotómica	Escala de 5 puntos: p13p14p15p16 (0-100)	(13,14,15,16)
		Dolor corporal	2 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 6 puntos (100-80-60-40-20-0)	(21,22)
		Salud general	5 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos p1 p34 p36(100-75-50-25-0) p33 p35 (0-25-50-75-100)	(1,33,34,35,36)
		Vitalidad	4 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos p23 p27(100-80-60-40-20-0) p29 p31 (0-20-40-60-80-100)	(23, 27, 29, 31),
		Función social	2 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos. p20(100-75-50-25-0) p32 (0-25-50-75-100)	(20, 32)

		Función social	2 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos. p20(100-75-50-25-0) p32 (0-25-50-75-100)	(20, 32)
		Rol emocional	3 ITEMS	Cualitativa dicotómica	Escala dicotómica de 2 puntos 0 y 100: p17 (100-0) p18 p19 (0-100)	(17, 18, 19)
		Salud mental	5 ITEMS	Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 6 puntos: P24p25p28(0-20-40-60-80-100) p26p30(100-80-60-40-20)	(24, 25, 26, 28, 30)
<b>Variable 2:</b> Satisfacción Laboral	Cuestionario de satisfacción laboral s20/23. (J.L Meliá y J.M Peiró 1998)	satisfacción con la supervisión.		Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 3 puntos (0-50-100)	13-18
		satisfacción con el ambiente físico		Cualitativa ordinal	Escala de Likert de puntos (0-50-100)	6,10
		satisfacción con las prestaciones recibidas.		Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos (1-7)	4, 11, 12, 22, 23
		satisfacción intrínseca del trabajo		Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos (1-7)	1,2,3, 5
		Satisfacción con la participación.		Cualitativa ordinal	Escala de Likert de 5 puntos (1-7)	19-21

<b>Variables intervinientes: variables sociodemográficas</b>	Género: femenino  Masculino	Femenino  Masculino		Cualitativa  nominal		1
	Edad	-		Cuantitativa  discreta		2
	Puesto laboral: Administrativo  Abogado	Trabajador administrativo  Abogado		Cualitativa  nominal		3
	Tiempo de trabajo en meses	-		Cuantitativa  discreta		4
	Distancia del trabajo a su casa en km	-		Cuantitativa  discreta		5

## 2.4 Técnicas e instrumento

**2.4.1** Técnica: La técnica utilizada es la encuesta.

**2.4.2** Instrumentos:

Se utilizará 2 cuestionarios validados, que permitirán recolectar la información necesaria, realizar los análisis respectivos y así poder responder al problema de investigación.

**El primer cuestionario para medir la calidad de vida es el SF-36 salud**, es un cuestionario en versión española, tiene una consistencia interna alta con un alfa de Cronbach 0.90, está compuesto por 36 ítems que se integran en 8 dimensiones: Función Física, Rol Físico; Dolor Corporal; Salud General; Vitalidad; Función Social; Rol Emocional y Salud Mental

La función física comprende 10 ítems (3,4,5,6,7,8,9,10,11,12), rol de las limitaciones debidas a la salud física 4 ítems (13,14,15,16), dolor corporal 2 ítems (21,22), salud general 5 ítems (1,33,34,35,36), vitalidad 4 ítems (23, 27, 29, 31), rol de las limitaciones debidas a problemas emocionales 3 ítems (17, 18, 19), función social 2 ítems (20, 32), y salud mental 5 ítems (24, 25, 26, 28, 30).

Igualmente, el ítem 2, no está incluida en ninguna dimensión porque hace referencia a la percepción general que tiene el trabajador de su salud en relación al año anterior, sin embargo, ésta se explicará de manera independiente en el capítulo resultados.

Estas 8 dimensiones y 36 ítems, miden los estados positivos y negativos de la calidad de vida relacionada con la salud física y psíquica, sus valores deberán fluctuar entre 0 a 100, los valores más cercanos a 100 son aquellos que expresan mejor la calidad de vida, por el contrario, valores cercanos a cero o por debajo de 50 están relacionados con la calidad de vida baja, estas dimensiones e ítems, tienen las siguientes características métricas:

Tabla 1: EL REGISTRO DE LOS ELEMENTOS (RECORDING ITEMS)

ITEM NUMBERS de pregunta	Change original response category categorías de respuestas	To recoded value of: Número valores asignados
1,2,20,22,34,36	1----->	100
	2----->	75
	3----->	50
	4----->	25
	5----->	0
3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	1----->	0
	2----->	50
	3----->	100
13,14,15,16,17,18,19	1----->	0
	2----->	100
21,23,26,27,30	1----->	100
	2----->	80
	3----->	60
	4----->	40
	5----->	20
	6----->	0
24,25,28,29,31	1----->	0
	2----->	20
	3----->	40
	4----->	60
	5----->	80
	6----->	100
32,33,35	1----->	0
	2----->	25
	3----->	50
	4----->	75
	5----->	100

**Un segundo Cuestionario de satisfacción laboral s20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)**, tiene una consistencia interna alta con un alfa de Cronbach de 0,92. Este cuestionario está compuesto de 23 ítems con respuestas de frecuencia tipo Likert del 1 al 7.

La estructura y organización de este cuestionario comprende 5 dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación, los 23 ítems están agrupados de la siguiente forma: satisfacción con la supervisión, con 6 ítems (13, 14, 15, 16, 17 y 18); satisfacción con el ambiente físico, con 5 ítems (6, 7, 8, 9 y 10); satisfacción con las prestaciones recibidas, con 5 ítems (4, 11, 12, 22 y 23); satisfacción intrínseca del trabajo, con 4 ítems (1, 2, 3 y 5); y, satisfacción con la participación, con 3 ítems (19, 20 y 21). Este instrumento abarca, según los autores, aspectos generales o extrínsecos e intrínsecos propios del trabajo. Los factores intrínsecos, así como aquellos relacionados con la participación, son conocidos también como factores motivacionales son las relacionadas con la satisfacción en el cargo, los logros y que dependen de la naturaleza del trabajo que ejecutan y del control del trabajador.

Esta encuesta S20/23 se evalúa con la escala de Likert con una puntuación de 1 a 7, en donde "Muy insatisfecho" representa 1 y "Muy satisfecho" representa 7 (Meliá & Peiró, 1989). Los resultados finales serán expresados en satisfacción laboral alta, media y baja. Para establecer los valores de estas tres categorías se aplica la regla de baremos. Primero se establece la puntuaciones mínimas y máximas para los 23 ítems de este cuestionario (1626 y 3580 puntajes mínimos y máximos respectivamente), el valor de la amplitud que resulta de restar el puntaje máximo con el mínimo es (1955), éste se divide entre tres (651.6) (ya que se establecieron categorías alta, media y baja) este valor de 651.6 se suma a la puntuación mínima obtenida del cuestionario ( $1626 + 651.6 = 2277.6$ ) así se obtiene los dos valores del primer rango o intervalo (1626 ; 2278), el segundo rango comienza un número por encima del límite superior del primer rango (2279) y termina en ( $2279 + 651.6 = 2930.6$ ), el tercer rango comienza con un número por encima del límite superior del segundo rango ( $2930.6 + 1 = 2932$ ) y termina en el máximo puntaje obtenido del cuestionario (3580).

Al obtener los 3 rangos o categorías podemos obtener el número de elementos en las categorías baja, media o alta, a través de un análisis simple de frecuencias en el programa spssv30.

## 2.5 Procedimiento de recolección de datos

**Etapas 1: Conformidad del proyecto de investigación** a cargo de los responsables de la Escuela de Enfermería de la UPN.

**Etapas 2: Asentimiento de los responsables del Estudio Rodríguez Angobaldo**, corresponde a la autorización, para realizar la encuesta, de los responsables del área de recursos humanos y de salud ocupacional del Estudio Rodríguez Angobaldo.

**Etapas 3: Aplicación de la encuesta**, esta etapa comprende antes, la solicitud del consentimiento informado, todos los encuestados aceptaron y firmaron este documento. Dos cuestionarios fueron entregados en versión papel, en dos fechas distintas, en la primera fecha se les entregó el cuestionario calidad de vida, a aquellos trabajadores que fueron seleccionados aleatoriamente, estos cuestionarios fueron devueltos hasta 72 horas después de la entrega, un día después, fue entregado, el segundo cuestionario, con un plazo límite para la devolución hasta las 72 horas después de la entrega.

## 2.6 Procesamiento y análisis de datos

La entrega de los cuestionarios tiene como consigna responder todas las preguntas, también se les facilita el número telefónico del investigador para responder cualquier duda que pudiese surgir durante el llenado de los cuestionarios.

Después de recoger los 63 cuestionarios, se procede a realizar la base de datos en el programa Excel, todas las respuestas estuvieron codificadas, luego del cual se exportó esta base de datos al programa SPSS v25.

En el programa SPSS V25, se realiza primero el análisis descriptivo de los datos sociodemográficos, así como de la variable 1 y 2, calidad de vida y satisfacción laboral, frecuencia y porcentajes en las variables cualitativas y análisis de tendencia central para las variables cuantitativas.

En un segundo momento se realiza, los análisis bivariados, es decir las correlaciones entre las ocho dimensiones de la calidad de vida con la satisfacción laboral, esto con el fin de observar aquellas dimensiones más importantes que podrían influir o estar relacionadas con la satisfacción laboral ; por último, se analiza la correlación entre las variables principales de la investigación, la variable 1 calidad de vida y la variable 2 satisfacción laboral a fin de contrastar la prueba de hipótesis y responder al problema de investigación.

## 2.7 Principios éticos

El presente trabajo de investigación adhiere a los principios del código de ética "del investigador científico" de la Universidad Privada del Norte, implementada el año 2016, los cuales son los siguientes:

**Principio de Autonomía**, este principio se cumplió a través del consentimiento informado que respeto la decisión del trabajador, de decidir bajo sus criterios personales, participar o no en la encuesta.

**Principio de beneficencia**, a todos los encuestados se les garantizó el respeto por la confidencialidad de sus datos y sobre el hecho que su participación en la encuesta no significaba de algún modo riesgos para su salud física emocional y espiritual ni tampoco riesgos laborales.

**Principio de Justicia**, se explicó a los participantes, así como a los responsables de la organización, que, el objetivo de la encuesta es conocer que tanto puede influir la vida cotidiana en la satisfacción laboral, para así de este conocer a la población de estudio y marcar mejoras en beneficio de los trabajadores y de la organización.

**Consentimiento informado**, se garantizó la participación voluntaria, a ninguna persona se le instigó, presionó de ninguna forma para participar en la encuesta, al contrario, fueron informados de los beneficios de esta investigación, se respondió a toda interrogante de parte de los encuestados a fin de garantizar su tranquilidad, anonimato y confidencialidad de la información otorgada.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tomando en consideración los objetivos del presente trabajo de investigación, a continuación, se presenta los resultados obtenidos. En primer lugar, se realiza el análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, y de las variables principales 1 y 2, en un segundo momento, se continúa con el análisis bivariado que concierne a las variables principales.

#### 3.1 Estadística descriptiva (análisis univariado)

##### 1. Objetivo General

- Determinar si existe relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022.

El resultado del objetivo general, en función de la información recopilada y procesada; nos deriva la siguiente evidencia:

**La calidad de vida está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022.**

Tabla 2. Correlación general

			Nivel de satisfacción laboral
coeficiente de correlación	de nivel de calidad de vida	de nivel de satisfacción laboral	,405**
de Pearson	de servicio	g. (bilateral)	,001
			63

De acuerdo a la tabla anterior, se verificó que, la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 40.5%. siendo tal medición, moderada y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

### 3.2 ANÁLISIS BIVARIADO

#### PRUEBA DE NORMALIDAD

#### Prueba de normalidad

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Función física	,263	63	,000
Rol físico	,345	63	,000
Dolor corporal	,338	63	,000
Salud general	,265	63	,000
Vitalidad	,311	63	,000
Función social	,299	63	,000
Rol emocional	,299	63	,000
Salud mental	,250	63	,000
Calidad de vida	,216	63	,000
Satisfacción con la supervisión	,274	63	,000
Satisfacción con el ambiente físico	,220	63	,000
Satisfacción con las prestaciones recibidas	,246	63	,000
Satisfacción intrínseca del trabajo	,236	63	,000
Satisfacción con la participación	,303	63	,000
Satisfacción laboral	,247	63	,000

De acuerdo con la tabla anterior, se verificó que, cada una de las dimensiones y variables en cuestión, presentan valores no normales, puesto que, su nivel de significancia resultante fue menor al 5%. Por tanto, se aplicó la prueba de Spearman.

Tabla 4. Correlación general

			Nivel de satisfacción laboral
Rho	de Nivel de calidad	Coefficiente de correlación	,405**
Spearman	de servicio	Sig. (bilateral)	,001
N			63

En tanto, se requiere explicar o interpretar correctamente el Coeficiente de Correlación de Spearman, según lo indicado en la siguiente ilustración:

**Ilustración 1 : INTERPRETACIÓN COEFICIENTE DE SPEARMAN**

**Tabla 2.** Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Según la interpretación del coeficiente Rho de Spearman (tabla 2), la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores del Estudio Rodríguez Angobaldo; en Lima durante el periodo 2022; fue de 40.5%; situándose como una correlación positiva moderada; de forma significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido

**2. Objetivos Específicos:**

- Medir la calidad de vida de los trabajad0res del Estudio Rodríguez Angobaldo.

**La calidad de vida de los trabajadores administrativos y abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo es media y alta en mayor proporción.**

**Tabla 5.**

*Personal y calidad de vida.*

		NVC			Total
		Bajo	Medio	Alto	
ADMINISTRATIVO	Recuento	3	14	5	22
	%	13,6%	63,6%	22,7%	100,0%
ABOGADO	Recuento	17	13	11	41
	%	41,5%	31,7%	26,8%	100,0%
Total	Recuento	20	27	16	63
	%	31,7%	42,9%	25,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

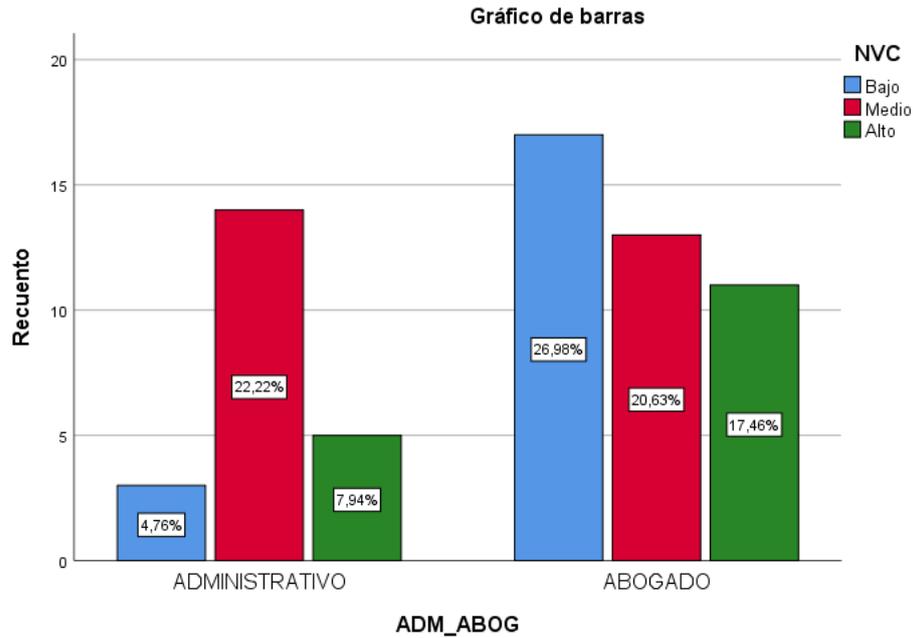


Figura 1. Personal y calidad de vida

De acuerdo a la tabla y figura anterior, se detalló que, el personal administrativo presentó nivel medio en calidad de vida con un 63.6%, por otro lado, los abogados, presentaron un nivel bajo representativo por un 41.5%.

- Explicar la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.

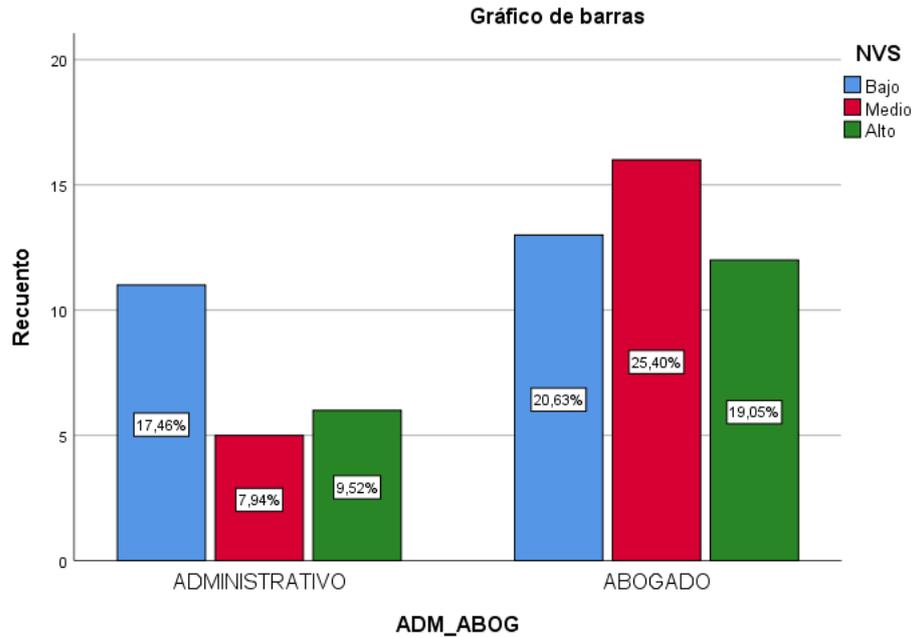
**Tabla 6.**

*Personal y satisfacción laboral.*

		NVS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
ADMINISTRATIVO	Recuento	11	5	6	22
	%	50,0%	22,7%	27,3%	100,0%
ABOGADO	Recuento	13	16	12	41
	%	31,7%	39,0%	29,3%	100,0%
Total	Recuento	24	21	18	63
	%	38,1%	33,3%	28,6%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2.** *Personal y satisfacción laboral*



De acuerdo a la tabla y figura anterior, se detalló que, el personal administrativo presentó nivel bajo en satisfacción laboral con un 50%, por otro lado, los abogados, presentaron un nivel medio representativo por un 39%.

- Evaluar las dimensiones de la calidad de vida y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.

**Tabla 7.**

*Correlaciones específicas.*

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Función física	Coefficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	63
	Rol físico	Coefficiente de correlación	,394**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	63
	Dolor corporal	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
	Salud general	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63
	Vitalidad	Coefficiente de correlación	,255*
		Sig. (bilateral)	,044

	N	63
Función social	Coeficiente de correlación	,291*
	Sig. (bilateral)	,021
	N	63
Rol emocional	Coeficiente de correlación	,316*
	Sig. (bilateral)	,012
	N	63
Salud mental	Coeficiente de correlación	,361**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	63

De acuerdo a la tabla anterior, se verificó que, la relación entre la función física y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 40.2%. siendo tal medición, moderada y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

Asimismo, se verificó que, la relación entre el rol físico y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 39.4%. siendo tal medición, moderada y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

De igual forma, se verificó que, la relación entre el dolor corporal y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 50.5%. siendo tal medición, moderada y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

Además, se verificó que, la relación entre la salud general y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 50.2%. siendo tal medición, moderada y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

Seguidamente, se verificó que, la relación entre la vitalidad y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 25.5%. siendo tal medición, baja y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

Aunado a ello, se verificó que, la relación entre la función social y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 29.1%. siendo tal medición, baja y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

También, se verificó que, la relación entre el rol emocional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 31.6%. siendo tal medición, baja y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

Finalmente, se verificó que, la relación entre la salud mental y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; Lima 2022, fue de 36.1%. siendo tal medición, baja y significativa a un nivel menor al porcentaje de 5% requerido.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

En referencia al objetivo principal, la presente investigación comprobó pragmáticamente, la existencia significativa y positiva de la correlación entre la calidad de vida y satisfacción laboral; por lo que dicho hito se ve respaldado según lo expresado por , Robles-Espinoza et al (14) explican que la calidad de vida, para evaluarse, debe identificarse en su concepto multidimensional, que incluye lo físico, lo psicológico y lo social. Estas dimensiones son influenciadas por las creencias, experiencias, percepciones y expectativas de un sujeto, pueden ser definidas como «percepciones de la salud» (17) , viéndose sostenido como todo aquello fenómeno cuyo constructo holístico se ve reflejado en el paradigma físico, psicológico y social; además que se ven retroalimentadas por las experiencias y percepciones subjetivas de cada uno de los sujetos ; que a su vez dichos preceptos se ven reflejados por un contexto de cultura y sistema de valores en los que se alinean y conviven en función de sus metas y expectativas, tal como indicaba la OMS (16).

Por otro lado, en referencia al primer objetivo específico, denominado: "Medir la calidad de vida de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo"; se comprobó que la calidad de vida de los trabajadores administrativos y abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo es media y alta en mayor proporción, en tanto que, ello se ve sostenido en el estudio realizado por José Angulo (14), quien indicaba que la existencia de externalidades negativas en el ambiente sostenido en el ámbito de estudio; permiten reflejar a su vez las dimensiones que se ven contempladas por Jenkins en el año 1990; aduciendo que los factores intrínsecos tales como los sentimientos, funciones y el futuro; se van modelando constante de acuerdo a las percepciones y experiencias que se generan en dicho ambiente, por lo que permite ello a su vez, un factor condicionante en el estudio, puesto que los abogados que laboran en el estudio, tienden a manejar las situaciones de alta complejidad, mientras que los trabajadores administrativos se encuentran condicionados a la atención al público, documentaria y entre otros.

Así mismo, en referencia al segundo objetivo específico, denominado: "Explicar la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo"; se contrasta en base a los datos recopilados y procesados que, el nivel de satisfacción laboral es en mayor proporción medio, tanto entre los trabajadores administrativos como abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo, ello se refrendado en el aporte teórico realizado por la Teoría de los valores de Locke (1969-1984), parte del planteamiento que la satisfacción laboral depende de unos valores laborales significativos para la persona, que se consiguen en el propio trabajo, esos valores tienen que ser acordes con las necesidades del trabajador, por tanto, debe haber una relación entre los valores de la persona, la percepción de poder alcanzar los valores laborales que proporciona el propio trabajo y las necesidades de la persona. En la teoría de los valores, la satisfacción laboral es una consecuencia del ajuste entre los resultados del trabajo y los deseos propios del individuo.

Sin embargo, cabe precisar que si bien es cierto la Teoría de Locke se ve alineado a la información procesada, también se adapta al basamento teórico armado de la Teoría del ajuste en el trabajo (1964, 1968, 1984, 1994) es la más completa porque cumple tanto con las necesidades como los valores, se centra sobre todo en el individuo y el ambiente laboral, se basa principalmente se puede decir en el grado en que las personas poseen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas que el trabajo exige, es el resultado óptimo desde un punto de vista laboral, y, por otro lado, el grado en el que el contexto laboral cumple sus necesidades y los valores de los individuos.

Y finalmente, de acuerdo al objetivo específico tercero, denominado: "Evaluar las dimensiones de la calidad de vida y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo, se evidenció que al menos una dimensión de la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo; lo que indica que se dicha información se contraída y reflejada en lo explicado por La Teoría de Locke (1968, 1969, 1970, 1975, 1976,1984)" tiene un efecto de doble percepción, dependiendo de los autores, la presentarán unos como un modelo de la finalidad o un modelo de discrepancia (Posteriormente se amplió la misma incorporando el resultado y análisis de los valores) esta teoría de la finalidad de Locke (1968), parte de la base, de la autorrealización y éxito del trabajador y cómo conseguir un fin en sí mismo o la autorrealización, por lo que puede considerarse una fuente independiente de satisfacción y motivación. Esta teoría plantea como hipótesis que la motivación en el trabajo es una actividad consciente, cuánto mayor sean los objetivos, mayor sensación de satisfacción se dará al alcanzarlos. Locke hace alusión a metas o

intenciones, que determinan la motivación de forma inmediata en el esfuerzo del trabajador. La conclusión obtenida de estas investigaciones, da como resultado que cuanto más altas sean las metas, mayor deberá ser el nivel de ejecución, los objetivos han de estar bien definidos, la intención del sujeto determinará la elección de la conducta en la realización de la tareas y la metas, al tener un papel mediador provoca que los estímulos externos sean eficaces sobre el nivel de ejecución y que los incentivos externos tengan efecto directo sobre el nivel de ejecución a través del impacto en las intenciones y fines del sujeto. Y por otro lado, en merito a la variable de calidad de vida se alineado a lo mencionado por Entre las teorías de contenido, destacan: "Teoría físico-económica de Taylor (1911)" basada en la administración científica del trabajo o el estudio científico del trabajo y las condiciones de trabajo, así como el aumento de la productividad del obrero, el "Modelo de la escuela de las relaciones humanas (1946)" y la "Teoría de las necesidades" en la que tiene más relevancia la teoría de las necesidades de Maslow. (necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de amor y el sentido de pertenencia, necesidades de estima, necesidad de autorrealización)

## 4.2 Conclusión

1. La principal conclusión de la investigación, se comprueba la existencia de una correlación significativamente positiva en cuanto a la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo, Lima 2022; contrastándose a través del Rho de Spearman, con un coeficiente de 0.405 con un p-valor ( $<0.005$ ).
2. En referencia al primer objetivo específico, se evidencia que la calidad de vida de los trabajadores administrativos y abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo es media y alta en mayor proporción.
3. En alusión al segundo objetivo específico, se contrasta que el nivel de satisfacción laboral es en mayor proporción medio, tanto entre los trabajadores administrativos como abogados del Estudio Rodríguez Angobaldo.
4. Y finalmente, en referencia al tercer objetivo específico, se evidencia que al menos una dimensión de la calidad de vida se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores del Estudio Rodríguez Angobaldo.

### **4.3 Recomendación:**

El equipo investigador recomienda que los posteriores estudios permitan establecer un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), a fin de enriquecer no solamente el abordaje pragmático, sino el abordaje teórico; que permita enriquecer y comprender los tópicos que se inmiscuyen dentro de la investigación, a fin de que se logre obtener un mejor sinceramiento holístico de la información y evidencia conjeturada a través de los distintos mecanismos de implementación de instrumentos metodológicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ruidiaz-Gómez KS, Cacante-Caballero JV. Desenvolvimento histórico do conceito de Qualidade de Vida: uma revisão da literatura. Rev Cienc Cuid [Internet]. 1 de septiembre de 2021 [citado 6 de noviembre de 2022];18(3):86-99  
Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2539>
2. 9.Anos60larevueltajuvenil.pdf [Internet]. [citado 6 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8914/9.Anos60larevueltajuvenil.pdf>
3. Lopera-Vásquez JP. Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. Ciênc Saúde Coletiva [Internet]. 3 de febrero de 2020 [citado 6 de noviembre de 2022]; 25:693-702.  
Disponible en: <http://www.scielo.br/j/csc/a/pHhcCB54Xvz7jSZnMg3wbXH/?lang=es>
4. Berlim MT, Fleck MPA. «Quality of life»: a brand new concept for research and practice in psychiatry. Braz J Psychiatry [Internet]. octubre de 2003 [citado 6 de noviembre de 2022]; 25:249-52  
Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rbp/a/ZTfzVhMzdr8whM7Xmzz95Wz/?lang=en>
5. Locke E. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handb Ind Organ Psychol. 1 de enero de 1976;31.
6. Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Hum Resour Manag Rev. 2002;12:173-94.
7. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Internet]. 2013 [citado 14 de septiembre de 2022].  
Disponible en: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/langues/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/langues/index.htm)
8. Cristancho Giraldo LA, Cristancho Giraldo LA. El concepto de trabajo: perspectiva histórica. Secuencia [Internet]. abril de 2022 [citado 6 de noviembre de 2022];(112).  
Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0186-03482022000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0186-03482022000100105&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
9. Santana VS. Empleo, condiciones de trabajo y salud. Salud Colect [Internet]. agosto de 2012 [citado 6 de noviembre de 2022];8:101-6. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/scol/2012.v8n2/101-106/>
10. Antoniadou M. Quality of Life and Satisfaction from Career and Work-Life Integration of Greek Dentists before and during the COVID-19 Pandemic. Int J Environ Res Public Health. 10 de agosto de 2022;19(16):9865.
11. Iskandarsyah A, Shabrina A, Djunaidi A, Siswadi AGP. Mental Health, Work Satisfaction and, Quality of Life Among Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic in an Indonesian Sample. Psychol Res Behav Manag. 2021;14:1437-46.
12. Andresen IH, Hansen T, Grov EK. Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. Nord J Nurs Res [Internet]. 1 de junio de 2017 [citado 10 de diciembre de 2022];37(2):90-9.  
Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2057158516676429>

13. 02.pdf [Internet]. [citado 18 de febrero de 2023].  
Disponible en: <https://biblioteca.medicina.usac.edu.gt/revistas/revcog/2016/21/3/02.pdf>
14. Angulo Álvarez JL. Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. Univ César Vallejo [Internet]. 2019 [citado 18 de febrero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
15. Limaymanta CH, Turpo-Gebera O, Limaymanta CH, Turpo-Gebera O. Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. Actual Investig En Educ [Internet]. abril de 2021 [citado 18 de febrero de 2023];21(1):116-40.  
Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1409-47032021000100116&lng=en&nrm=iso&tIng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-47032021000100116&lng=en&nrm=iso&tIng=es)
16. oms-calidad-01.pdf [Internet]. [citado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>
17. Robles-Espinoza AI, Rubio-Jurado B. Generalidades y conceptos de calidad de vida en relación con los cuidados de salud. :6.
18. Felce D, Perry J. Quality of life: its definition and measurement. Res Dev Disabil. 1995;16(1):51-74.
19. Morales OB. Comité en investigación [Internet]. Sitio Web del Comité de investigación. [citado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/>
20. Weiss HM. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Hum Resour Manag Rev [Internet]. 1 de junio de 2002 [citado 10 de diciembre de 2022];12(2):173-94.  
Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482202000451>
21. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género [Internet]. 2013 [citado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227402/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm)
22. Muñoz A. RPTO. VOLUMEN 9 - 1993 - NUMERO 24 [Internet]. [citado 4 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1993/vol1/arti1.htm>

## ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO DE SALUD SF-36 MODIFICADO

#### Datos sociodemográficos:

1. Marque el género al cual corresponde: femenino  masculino
2. Cuál es su edad: .....
3. Su puesto laboral es: administrativo  abogado   
Sí es administrativo especifique su puesto: .....
4. Cuál es su tiempo de trabajo en Angobaldo Abogados: explíquelo en años y meses.....
5. Cuál es la distancia del trabajo a su casa: Explíquelo en Km.....

#### Marque (subraye o circule) una sola respuesta para cada una de las preguntas siguientes:

1. En general, usted diría que su salud es:  
1 excelente 2 Muy buena 3 Buena 4 Regular 5 Mala
2. ¿Cómo diría que es su salud actual, comparada con la de hace un año?  
1 mucho mejor ahora que hace un año 2 Algo mejor ahora que hace un año 3 Más o menos igual que hace un año 4 Algo peor ahora que hace un año 5 Mucho peor ahora que hace un año

#### Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal:

3. ¿Su salud actual le limita para hacer esfuerzos intensos tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores?  
1 Sí, me limita mucho; 2 Sí, me limita un poco; 3 No, no me limita nada
4. ¿Su salud actual le limita para hacer esfuerzos moderados, como mover una mesa, limpiar el piso, jugar a lanzarse la pelota o caminar más de una hora?  
1 Sí, me limita mucho; 2 Sí, me limita un poco; 3 No, no me limita nada

5. ¿Su salud actual le limita para coger o llevar encima el peso de la jaba de compras en la bodega o tienda?

1 sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

6. ¿Su salud actual le limita para subir varios pisos por la escalera?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

7. ¿Su salud actual le limita para subir un solo piso por la escalera?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

8. ¿Su salud actual le limita para agacharse o arrodillarse?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

9. ¿Su salud actual le limita para caminar diez o más cuadras (un kilómetro o más)?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

10. ¿Su salud actual le limita para caminar varias cuadras (de 200 a 900 metros)?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

11. ¿Su salud actual le limita para caminar una sola cuadra (unos 100 metros)?

1 Sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

12. ¿Su salud actual le limita para bañarse o vestirse por sí mismo?

1 sí, me limita mucho;                      2 Sí, me limita un poco;                      3 No, no me limita nada

**Las siguientes preguntas se refieren a problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas:**

13. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de su salud física?

1 Sí                      2 No

14. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de su salud física?

1 Sí                      2 No

15. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

1 Sí                      2 No

16. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal) a causa de su salud física?

1 Sí                      2 No

17. Durante las 4 últimas semanas, ¿tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas a causa de algún problema emocional (¿cómo estar triste, deprimido, o nervioso)?

1 Sí                      2 No

18. Durante las 4 últimas semanas, ¿hizo menos de lo que hubiera querido hacer a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

1 Sí                      2 No

19. Durante las 4 últimas semanas, ¿no hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan cuidadosamente como de costumbre a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

1 Sí                      2 No

20. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?

1 Nada                      2 Un poco                      3 Regular                      4 Bastante  
5 Mucho

21. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

1 No, ninguno                      2 Sí, pero muy poco                      3 Sí, un poco;  
4 Sí, moderado                      5 Sí, mucho                      6 Sí, muchísimo

22. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluye el trabajo fuera y dentro de la casa)?

1 Nada                      2 Un poco                      3 Regular                      4 Bastante                      5 Mucho

**Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. en cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted.**

23. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió lleno de vitalidad?

1 Siempre                      2 Casi siempre                      3 Muchas veces;  
4 Algunas veces                      5 Sólo alguna vez;                      6 Nunca

24. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo estuvo muy nervioso?

1 Siempre                      2 Casi siempre;                      3 Muchas veces  
4 Algunas veces                      5 Sólo alguna vez                      6 Nunca

25. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió tan abatido que nada podía animarle?

1 Siempre                      2 Casi siempre;                      3 Muchas veces;  
4 Algunas veces                      5 Sólo alguna vez                      6 Nunca

26. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió calmado y tranquilo?

1 Siempre                      2 Casi siempre                      3 Muchas veces;  
4 Algunas veces                      5 Sólo alguna vez;                      6 Nunca

27. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo tuvo mucha energía?

1 Siempre                      2 Casi siempre                      3 Muchas veces;  
4 Algunas veces;                      5 Sólo alguna vez                      6 Nunca

28. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió desanimado y triste?

- |                  |                    |                 |
|------------------|--------------------|-----------------|
| 1 <u>Siempre</u> | 2 Casi siempre     | 3 Muchas veces; |
| 4 Algunas veces  | 5 Sólo alguna vez; | 6 Nunca         |

29. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió agotado?

- |                  |                   |                |
|------------------|-------------------|----------------|
| 1 <u>Siempre</u> | 2 Casi siempre    | 3 Muchas veces |
| 4 Algunas veces  | 5 Sólo alguna vez | 6 Nunca        |

30. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió feliz?

- |                   |                |                 |
|-------------------|----------------|-----------------|
| 1 siempre         | 2 Casi siempre | 3 Algunas veces |
| 4 Sólo alguna vez | 5 Nunca        |                 |

31. Durante las 4 últimas semanas, ¿cuánto tiempo se sintió cansado?

- |                  |                   |                |
|------------------|-------------------|----------------|
| 1 <u>Siempre</u> | 2 Casi siempre    | 3 Muchas veces |
| 4 Algunas veces  | 5 Sólo alguna vez | 6 Nunca        |

32. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

- |                   |                 |                  |
|-------------------|-----------------|------------------|
| 1 <u>Siempre</u>  | 2 Casi siempre; | 3 Algunas veces; |
| 4 Sólo alguna vez | 5 Nunca         |                  |

**Por favor, diga si le parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases.**

33. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas.

- |                            |                   |            |                  |
|----------------------------|-------------------|------------|------------------|
| 1 <u>Totalmente</u> cierta | 2 Bastante cierta | 3 No lo sé | 4 Bastante falsa |
| 5 <u>Totalmente</u> falsa  |                   |            |                  |

34. Estoy tan sano como cualquiera.

- |                            |                   |            |                  |
|----------------------------|-------------------|------------|------------------|
| 1 <u>Totalmente</u> cierta | 2 Bastante cierta | 3 No lo sé | 4 Bastante falsa |
| 5 <u>Totalmente</u> falsa  |                   |            |                  |

35. Creo que mi salud va a empeorar.

- |                            |                   |            |                  |
|----------------------------|-------------------|------------|------------------|
| 1 <u>Totalmente</u> cierta | 2 Bastante cierta | 3 No lo sé | 4 Bastante falsa |
| 5 <u>Totalmente</u> falsa  |                   |            |                  |

## ANEXO II: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23.

(J.L. Meliá y J.M. Peiró 1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Tal vez algún aspecto de esta lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo.

En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "residencias de verano", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4 Indiferente". Tal caso podría darse, por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1.0 2.0 3.0	Indiferente 4.0	Satisfecho Algo Bastante Muy 5.0 6.0 7.0

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA**



Yo **GERMÁN JUAN NARVÁEZ GARCÍA**, identificado con DNI ...**07880276**..., en mi calidad de **GERENTE GENERAL** del área de ..... de la empresa/institución ..... **ESTUDIO RODRIGUEZ ANGOBALDO S.A.C...** con R.U.C N° **20380589754**, ubicada en la ciudad de **LIMA, PERÚ**.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor **FREDDY ENRIQUE GUZMAN CHAMORO**, identificado con DNI N° ...**44122820**..., egresado de la  Carrera profesional o  Programa de Postgrado de **ENFERMERÍA** para

que utilice la siguiente información de la empresa: **DATOS DE RELACIÓN DEL PERSONAL ACTIVO, DATA DEL SERVICIO DE SALUD OCUPACIONAL LABORAL DE LA INSTITUCIÓN Y DATA DE NORMATIVA Y FUNCIONES LABORALES DE LA INSTITUCIÓN** ..... con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación,  **Tesis** o  Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de  Bachiller,  Maestro,  Doctor o  **Título Profesional**.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- Ficha RUC
- \*Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
- Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

\* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia – Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- Mencionar el nombre de la empresa.

**Firma y sello del Representante Legal \*\***  
DNI: **07880276**

\*\*Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

**Firma del Egresado**

DNI: **44122820**

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	06	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	25/06/2023				