

NOMBRE DEL TRABAJO

21203__1723580817P03.docx

AUTOR

mery 2

RECuento DE PALABRAS

7802 Words

RECuento DE CARACTERES

47085 Characters

RECuento DE PÁGINAS

23 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

193.8KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 14, 2024 11:02 PM GMT-3

FECHA DEL INFORME

Oct 14, 2024 11:03 PM GMT-3

● 20% de similitud general

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

- 16% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- 15% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Fuentes excluidas manualmente
- Bloques de texto excluidos manualmente

Satisfacción con la vida y satisfacción laboral en personal de enfermería en hospital del estado.

Life satisfaction and job satisfaction in nursing staff in a state hospital.

María-Fernanda Santillan¹ <https://orcid.org/0000-0003-3559-5711>

Thalía Cava² <https://orcid.org/0000-0002-3203-0736>

Mery Quispe-Reyes³ <https://orcid.org/0000-0002-8159-7069>

Orfelina Arpasi-Quispe⁴ <https://orcid.org/0000-0002-0495-6128>

¹Escuela de enfermería, facultad Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

*Autor para la correspondencia: meryquisper@upeu.edu.pe

RESUMEN

Introducción: La satisfacción con la vida y la satisfacción laboral son aspectos importantes en la cotidianidad del personal de enfermería, quienes desempeñan un rol esencial en el funcionamiento de los sistemas de salud, dado que, en el contexto hospitalario, enfrentan desafíos como largas horas de trabajo, presión emocional y la necesidad constante de actualización en prácticas médicas, estos factores mencionados afectan el bienestar personal como laboral.

Objetivo: Determinar si existe influencia significativa de la satisfacción con la vida en la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital del estado, Lima, 2023.

Métodos: Se realizó un estudio descriptivo, no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal en 456 enfermeras que laboran en un hospital del estado, Lima. Se utilizaron dos instrumentos tipo *Likert*, la Escala de Satisfacción con la Vida, confiabilidad (0,907) y Satisfacción laboral, confiabilidad (0,819). Se empleó la estadística descriptiva para procesar y analizar los datos con el software R en versión 4.3.3. y obteniendo la media, desviación estándar, asimetría y curtosis para establecer la relación entre las variables.

Resultados: Las pruebas generadas por el software R evidenció que la variable satisfacción con la vida obtuvo una media de $28,42 \pm 3,71$ mientras que la variable satisfacción laboral fue de $66,73 \pm 18,44$; en las dimensiones satisfacción intrínseca fue de $35,28 \pm 9,91$ y en la satisfacción extrínseca fue de $31,45 \pm 9,19$; encontrando una correlación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral ($r = 0,27$; $p=0,000$).

Conclusión: Según el análisis de regresión múltiple, se encontró una relación directamente proporcional entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, es decir, a mayor satisfacción laboral, mayor será la satisfacción con la vida en el personal de enfermería.

Palabras clave: satisfacción con la vida; satisfacción laboral; enfermería.

ABSTRACT

Introduction: Life satisfaction and job satisfaction are important aspects in the daily life of nurses, who play an essential role in the functioning of health systems, given that, in the hospital context, they face challenges such as long working hours, emotional pressure and the constant need to update medical practices, these factors affect personal and work well-being.

Objective: To determine if there is a significant influence of life satisfaction on job satisfaction among nursing staff in a state hospital, Lima, Lima, 2023.

Methods: A descriptive, non-experimental, quantitative, correlational and cross-sectional study was carried out in 456 nurses working in a state hospital, Lima. Two Likert-type instruments were used, the Satisfaction with Life Scale, reliability (0.907) and Job Satisfaction, reliability (0.819). Descriptive statistics were used to process and analyze the data with R software version 4.3.3, obtaining the mean, standard deviation, skewness and kurtosis to establish the relationship between the variables.

Results: The tests generated by the R software showed that the life satisfaction variable obtained a mean of 28.42 ± 3.71 while the job satisfaction variable was 66.73 ± 18.44 ; in the intrinsic satisfaction dimensions it was 35.28 ± 9.91 and in extrinsic satisfaction it was 31.45 ± 9.19 ; finding a positive correlation between life satisfaction and job satisfaction ($r = 0.27$; $p=0.000$).

Conclusion: According to the multiple regression analysis, a directly proportional relationship was found between life satisfaction and job satisfaction, that is, the higher the job satisfaction, the higher the life satisfaction among nurses.

Keywords: life satisfaction, job satisfaction, nursing.

Recibido: 16/07/2024

Aceptado: 16/07/2024

Introducción

La satisfacción con la vida de las enfermeras se ha visto afectada en los últimos años por el alto desempeño en su centro de trabajo. En ese sentido, la problemática a nivel internacional radicó en que, la satisfacción con la vida se encuentra en niveles relativamente bajos. Por ejemplo: En España, el Instituto Nacional de Estadística, reportó que, en los países pertenecientes a la Unión Europea, la población se encuentra en 6,9 puntos en una escala de cero a 10 en cuanto a satisfacción con la vida.⁽¹⁾ Al respecto, es importante tener en cuenta que, la satisfacción con la vida es un aspecto fundamental del bienestar humano, influenciado por diversas esferas de la existencia, incluyendo la salud, las relaciones personales y el trabajo. El estudio de la satisfacción con la vida entre los miembros de una organización, proporcionan datos de diagnósticos importantes para implementar acciones preventivas, de detección e intervención psicológica; como en situaciones de atención a los empleados que diariamente se enfrentan a riesgos que influyen en la satisfacción laboral y desempeño en el trabajo.⁽²⁾ En el contexto nacional, se consideró que el 24% de los peruanos se sienten conformes o satisfechos con sus trabajos.⁽³⁾ Por lo tanto, el bienestar individual es un componente cognitivo, que se refleja al evaluar la disconformidad por medio de los logros, propósitos, y componentes emotivos, que es parte del agrado vivenciado por el individuo, predominando emociones, sentimientos y estados de ánimo.⁽⁴⁾ Por ello, al incrementar su nivel de comodidad propia visualizan una evaluación satisfactoria de sí mismas, es decir, están conformes con su vida y con su entorno social.⁽⁵⁾ Estos datos apuntan a que la felicidad es un factor determinante para experimentar una mayor satisfacción vital.⁽⁶⁾ En el contexto local, los resultados indicaron que la satisfacción con la vida varía principalmente en función del nivel de ingresos, manifestándose en particular en los ámbitos

del bienestar económico y la calidad de las relaciones de pareja.⁽⁷⁾ Dicho de otro modo, los profesionales de la salud con mayores ingresos perciben una mayor calidad de vida en estos dominios específicos. A partir de la descripción del problema, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia de la satisfacción con la vida en la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital del estado, Lima, 2023?

Por otra parte, a través de esta investigación, se actualiza la base de datos del personal de enfermería, para establecer la relación entre satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, con la finalidad de resaltar el grado de afectación del modo de vida con el ámbito laboral. Asimismo, se proporcionó una base teórica acerca de los resultados del hospital, con el fin de contribuir a la mejora de la satisfacción laboral del personal de enfermería, que afecta directa o indirectamente la satisfacción con la vida de estos profesionales. Por ende, se estableció de forma práctica como la satisfacción con la vida mantiene una relación estrecha con la satisfacción laboral en las dimensiones satisfacción intrínseca y extrínseca. Por último, los resultados encontrados sirvieron de base para enriquecer los niveles de satisfacción de los participantes, lo cual contribuye a la sociedad.

Al respecto, en México se realizó un estudio cuya muestra incluyó a 274 profesionales de enfermería del Hospital de Morelos. Se utilizó una encuesta para evaluar los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral, basada en el instrumento de Font Roja. De ello se concluyó que los factores asociados con insatisfacción fueron la monotonía laboral, la competencia profesional y las características extrínsecas, mientras que los factores que se correlacionaron con una alta satisfacción incluyeron las relaciones interpersonales con los superiores y con los compañeros.⁽⁸⁾

Por otra parte, se dio un estudio en 197 empleados de ocho hospitales en Medellín, Colombia. Se descubrió que la Felicidad en la Vida actúa como un mediador total en la relación entre Optimismo y Satisfacción con la Vida, mientras que la Felicidad en el Trabajo funciona como un mediador parcial en esa relación y como un mediador total en la relación entre Optimismo en el Trabajo y Satisfacción con la Vida. La Edad no tuvo un efecto modulador en las relaciones entre estas variables.⁽⁹⁾

Asimismo, se encuestaron a 151 profesionales de enfermería de un hospital público en Guadalajara, México, mediante un censo.⁽¹⁰⁾ Los cuestionarios empleados fueron MSL-35 para medir la motivación y satisfacción laboral, CVP-35 para evaluar la calidad de vida profesional y un cuestionario ad hoc para identificar la autopercepción del estado de salud.⁽¹⁰⁾

Se concluyó que los profesionales de enfermería que no experimentan la satisfacción laboral, tampoco se sienten conformes con los demás aspectos de su vida, dado que carecen de oportunidades de promoción, reciben bajos salarios, tienen pocos beneficios, no se sienten valorados en su rol, presentan baja motivación, no cuentan con el apoyo de sus familiares y compañeros de trabajo.

Además, se evaluó el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en la dirección estatal de programas de salud de Venezuela.⁽¹¹⁾ Se seleccionó una muestra compuesta por ocho enfermeras. Para recopilar los datos, se empleó un cuestionario estructurado en dos partes que incluía escalas tipo Likert para medir diversas variables relevantes. En términos de satisfacción laboral, se encontró que el 75% del personal de enfermería se siente motivado, destacando la importancia del clima laboral y la relación con sus superiores para alcanzar dicho nivel de satisfacción.

Por último, se estudiaron la satisfacción en el trabajo en una muestra de enfermeros profesionales de servicio social en el norte de México.⁽¹²⁾ Se realizó un estudio transversal mediante la aplicación de cuestionarios. La muestra incluyó a 71 profesionales de cinco hospitales en esta región. En conclusión, se sugiere que las intervenciones destinadas a mejorar las condiciones laborales pueden mantener niveles altos de compromiso, bienestar y satisfacción entre los enfermeros profesionales de servicio social en el norte de México.

En Perú, se realizó una investigación que consideró como muestra a 130 empleados en Chimbote para la recolección de datos, para ello se utilizaron dos cuestionarios, el primero para medir la satisfacción con la vida; y el segundo, el Test de Satisfacción Laboral SL-ARG para evaluar la satisfacción laboral.⁽²⁾ Finalmente, se verificó que existe una alta relación positiva ($r=0,765$) y significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, lo que indica que, a mayor satisfacción con la vida, mayor es la satisfacción laboral.⁽²⁾ Por otra parte, se tuvo como muestra en un estudio a 24 enfermeras del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica en 2016.⁽¹³⁾ Se utilizó la técnica de la entrevista y como instrumentos un cuestionario tipo Likert adaptado del Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham. Se encontró suficiente evidencia para afirmar que no existe una relación significativa entre el nivel de motivación, es decir, un bienestar con la vida, y la satisfacción laboral.⁽¹³⁾

Asimismo, se llevó a cabo una investigación en el personal de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón en Nuevo Chimbote, durante 2017 cuya muestra estuvo compuesta por 42 profesionales de enfermería del área asistencial.⁽¹⁴⁾ Se les administraron la

Escala de Motivación de Steers y Braunstein, así como la Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la motivación en la vida y la satisfacción laboral, según el coeficiente Rho de Spearman: 0,453** con un valor de $p=0,003$ (significativo).

En otra instancia, en su estudio, se evaluó a 100 enfermeros en el Hospital de Chancay en 2016, donde se aplicaron tres escalas de evaluación, una para cada variable, en un único grupo muestral.⁽¹⁵⁾ Este estudio se fundamentó en teorías como las de Litwin, Stringer, Butera y Herzberg, entre otros. En conclusión, los resultados principales mostraron que la satisfacción laboral fue percibida como insatisfactoria en un 88% por los encuestados.

Por último, se recopiló datos de empleados civiles ($n = 62$) en la red de Salud Leoncio Prado de Tingo María, utilizando una muestra igual a la población.⁽¹⁶⁾ Se aplicó un cuestionario para evaluar el desarrollo del personal y la satisfacción, utilizando una escala Likert. Se concluye que la satisfacción laboral influye significativamente en el comportamiento y las actitudes del personal. Se encontró una correlación significativa entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral ($\rho = 0,403$; valor de $P < 0,001$), indicando una relación directa moderada.⁽¹⁶⁾

La satisfacción con la vida es un concepto integral que refleja cómo una persona percibe y evalúa su existencia en su totalidad. Asimismo, esta se comprende como la parte cognitiva del Bienestar Subjetivo, donde el nivel de satisfacción que una persona tiene se determina a través de una valoración de calidad de vida y de los logros obtenidos según sus propios estándares personales.⁽¹⁷⁾ Por lo tanto, es una apreciación a largo plazo que abarca diferentes dimensiones y aspectos de la vida de una persona.

Las personas constantemente evalúan su vida comparando lo que han alcanzado con lo que esperaban o deseaban lograr y esta comparación puede ser una fuente de satisfacción o insatisfacción. Al respecto, señalan que la satisfacción con la vida proporciona detalles sobre las evaluaciones cognitivas de los eventos y el juicio reflexivo relacionado con el control y la autorrealización de las personas, fundamentándose en una comparación entre lo alcanzado y lo deseado.⁽⁵⁾ Por lo tanto, si lo logrado se alinea con lo deseado, se experimenta satisfacción, es más, si hay una brecha significativa entre lo deseado y lo logrado, puede surgir insatisfacción.

La satisfacción con la vida, entendida como una respuesta emocional al comparar la vida personal con nuestros propios estándares y expectativas, es un aspecto fundamental del

bienestar subjetivo. Al respecto ⁶ la satisfacción con la vida es una respuesta emocional que surge al contrastar la vida personal con los propios estándares y expectativas sobre cómo debería ser.⁽⁹⁾ Esta es una variable significativa que ⁹² se ha considerado un indicador de bienestar subjetivo y se utiliza para determinar el grado de contento o descontento de una persona con su vida en general.⁽¹⁸⁾

Existe una concordancia entre la satisfacción individual y laboral muy fuerte. Las personas llegan a su área laboral con sentimientos generados en el transcurso de su vida. Cabe señalar que los trabajadores difícilmente separan su vida personal del ámbito laboral; por lo que se considera que la basta satisfacción por la vida puede influenciar en el terreno laboral.⁽¹⁹⁾ Por ello, diferentes investigadores se han planteado conocer si existe o no relación entre la felicidad que el individuo considera tener y la satisfacción laboral.⁽²⁰⁾

Algunos autores consideran que las personas más felices suelen presentar una vida social más activa, lo que conlleva a un oportuno apoyo social y por ende a desarrollar acciones de entretenimiento en su tiempo de ocio, lo que disminuye sus niveles de estrés.⁽²¹⁾ Por otra parte, se propone ⁴⁰ que la contribución social es un predictor significativo para explicar el bienestar personal de los participantes.⁽²²⁾

Así mismo, ¹² estudios revelan que la satisfacción con la vida está asociada a la edad, experiencia de trabajo y vida familia.⁽²³⁾ Por otro lado, existen evidencias que la satisfacción en el trabajo presenta una gran correlación con la carga laboral mental y el estrés laboral.⁽²⁴⁾

⁶² La satisfacción laboral es considerada como un estado de ánimo agradable de la sensación subjetiva de las vivencias en el campo laboral, se le considera como un estado emocional en donde se refleja sus vivencias en el ámbito laboral, siendo esta la razón para asimilar el ambiente y lo que desencadenará.⁽²⁵⁾

La satisfacción laboral es un factor determinante que impulsa no solo el comportamiento individual de los empleados, sino también el ²² éxito general de una organización. La satisfacción en el trabajo es un factor que motiva a las personas a actuar y produce comportamientos que afectan directamente el rendimiento laboral de cada individuo.⁽²⁶⁾ Por lo tanto, mientras que la satisfacción puede impulsar un mejor desempeño, el reconocimiento y las recompensas por un buen desempeño pueden, a su vez, aumentar ⁸³ la satisfacción laboral.

Asimismo, este es un aspecto multidimensional que no solo se centra en las tareas y responsabilidades específicas, sino también en cómo se perciben, se reconocen y se evalúan las condiciones de trabajo. Sobre ello, comentan que la satisfacción en el trabajo se relacionó

con la manera en que las personas percibieron sus funciones laborales, la forma en que son reconocidas por su trabajo, así como las actitudes que muestran hacia él y sus opiniones sobre el trabajo y su funcionamiento.⁽²⁷⁾

Dentro de la satisfacción laboral, se encuentra la de tipo intrínseca, que consiste en la gratificación y el sentido de realización que un individuo obtiene de los aspectos internos de su trabajo, aquellos que están directamente relacionados con la naturaleza del trabajo en sí y no, con factores externos o tangibles como el salario o las condiciones laborales.⁽²⁸⁾ Esta forma de satisfacción surge de elementos que hacen que el trabajo sea interesante, significativo y desafiante, permitiendo al empleado sentir un sentido de propósito y compromiso personal.

Uno de los componentes fundamentales de la satisfacción laboral intrínseca es la autonomía, que es la capacidad de tener control sobre cómo se realiza el trabajo, tomar decisiones y planificar tareas. La autonomía proporciona un sentido de responsabilidad y propiedad sobre el trabajo, lo cual puede incrementar la satisfacción personal.⁽²⁹⁾ Por otra parte, el desarrollo personal, que se refiere a la oportunidad de aprender, crecer y desarrollar nuevas habilidades dentro del entorno laboral.⁽³⁰⁾ Los empleados que sienten que su trabajo les permite avanzar en sus conocimientos y habilidades tienden a experimentar una mayor satisfacción intrínseca, promoviendo motivación, dado que los empleados intrínsecamente satisfechos están más motivados y comprometidos con su trabajo, obteniendo como resultado, un mejor rendimiento y productividad.⁽³¹⁾ Además, fomenta el bienestar emocional como psicológico, reduciendo el estrés y aumentando la felicidad general.⁽³²⁾ Esta satisfacción también reduce la rotación de personal, dado que los empleados que encuentran satisfacción en su trabajo tienen menos probabilidades de buscar empleo en otros lugares.

Por otra parte, la satisfacción laboral extrínseca es una dimensión crítica del bienestar en el trabajo, influenciada por una variedad de factores externos que afectan la percepción y la experiencia de los empleados. Adicional a ello, se consideran que estos factores incluyen el entorno físico de trabajo, las políticas organizacionales, la remuneración y los beneficios, así como las relaciones con colegas y superiores.⁽³³⁾ En ese sentido, la satisfacción extrínseca es fundamental para el bienestar general de los empleados, dado que abarca los elementos tangibles e intangibles que forman parte del contexto laboral y que influyen directamente en la percepción como en la motivación de los trabajadores.

El entorno físico de trabajo abarca la comodidad y seguridad, donde un entorno seguro y cómodo repercutirán en la satisfacción.⁽³⁴⁾ Es así que aspectos como la ergonomía del

mobiliario, la limpieza, la iluminación adecuada y la seguridad física son esenciales. Asimismo, la compensación económica ³ es un factor determinante en la satisfacción extrínseca, dado que, empleados que sienten que son adecuadamente remunerados por su trabajo tienden a estar más satisfechos.⁽³⁵⁾ Los beneficios adicionales, como seguros ²² de salud, planes de pensiones, días de vacaciones pagadas y otros incentivos, también juegan un papel importante en esta categoría.

En la práctica profesional sanitaria, ³⁰ se mantienen en un enfoque del modelo biomédico, desde el momento en que se ejecutan hechos de cuidado orientados en técnicas, más no en el individuo; esta perspectiva conlleva la deshumanización del cuidado, disminuyendo ⁷⁵ lo humano a lo biológico como también la vigilancia hacia la curación del malestar, distanciando el cuidado del personal de enfermería de su visión y misión humanista e integral. Es por ello que, la relación enfermero-paciente ⁸⁴ es un pilar fundamental en la atención sanitaria, a través de esta conexión, se pueden brindar cuidados más humanizados y centrados en las necesidades individuales.

La comunicación eficaz que brinda el profesional de enfermería inicia con las destrezas comunicativas importantes para generar una relación interpersonal efectiva, permitiendo al paciente expresar sus emociones con el fin de brindarle tranquilidad y bienestar. Todo este proceso favorece la recuperación del paciente.⁽³⁶⁾ ⁷⁹ En los últimos años, se viene analizando como los diagnósticos, se ven influenciados por la humanización del cuidado, es por ello que se sugiere enfocarse en la satisfacción de los usuarios, satisfacción laboral y por la vida de parte de los profesionales sanitarios.⁽³⁷⁾

En consecuencia, a lo expuesto, se ha identificado como objetivo general: Determinar si existe influencia significativa ⁴ de la satisfacción con la vida en la satisfacción laboral en el personal ²⁸ de enfermería en un hospital del estado, Lima, 2023.

Métodos

Se realizó un estudio de tipo puro, dado que se centró en la comprensión de hechos reales y se recopiló información directamente del personal de enfermería.⁽³⁸⁾ Presentó un diseño correlacional descriptivo porque se analizó la proporción y distribución de las variables; correlacional porque pretendió ³⁹ conocer la relación entre las variables de estudio; y prospectivo de corte transversal dado que los datos fueron recolectados en un solo tiempo y espacio.⁽³⁹⁾ Del mismo modo se profundizó la información sobre las variables planteadas.

94 La población estuvo conformada por los profesionales del área de enfermería correspondientes a los servicios de un hospital del estado en Lima.

21 *Criterios de inclusión:* Aquellos profesionales de enfermería de turno que laboraron activamente en el centro hospitalario.

Criterios de exclusión: Aquellos profesionales de enfermería que estuvieron disfrutando de su periodo vacacional, en proceso de internado y que no hayan cumplido satisfactoriamente con las evaluaciones correspondientes.

31 Se determinó un muestreo que fue probabilístico aleatorio simple, con una muestra que estuvo constituida por 456 profesionales del área de enfermería, obtenidos por medio de la fórmula de muestra. Para identificar la Satisfacción con la vida de las enfermeras, se aplicó el instrumento tipo Likert que 26 empleó la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), que consistió en cinco preguntas y utilizó una escala de valores del 1 al 7. A partir de la sumatoria de los resultados, se estableció la siguiente clasificación: de 5 a 9 puntos se calificó como 'extremadamente insatisfecho', de 10 a 14 puntos como 'insatisfecho', de 15 a 19 puntos como 'ligeramente insatisfecho', de 20 a 24 puntos como 'ligeramente satisfecho', de 25 a 29 puntos como 'satisfecho', y aquellos que obtuvieron 30 puntos o más fueron considerados 'extremadamente satisfechos'. 87 El instrumento fue validado en Perú en el año 2018 y aplicado en trabajadores peruanos de diferentes áreas laborales, logrando un alfa de Cronbach de 0.907, por lo que se consideró apropiado para la presente investigación.⁽⁴⁰⁾

El Instrumento de actitudes sobre Satisfacción laboral consta de 15 ítems, distribuidos en 2 dimensiones: Satisfacción laboral extrínseca (8 ítems), y satisfacción laboral intrínseca (7 ítems). Además, se desarrolló mediante 73 una escala tipo Likert de 1 a 7 puntos con las respectivas asignaciones: muy insatisfecho (1) y muy satisfecho (7). 54 Este instrumento fue validado en el Perú en el año 2015, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.819.⁽⁴¹⁾

50 Los procedimientos realizados en el presente estudio incluyeron el envío de un formulario de Google Forms a los participantes a través del aplicativo WhatsApp, así como la distribución de encuestas en formato escrito, en ambos formatos, se incluyó la hoja de consentimiento y los dos cuestionarios para facilitar un llenado más rápido. En el consentimiento informado se explicaron los objetivos de la investigación, destacando que la participación era libre y opcional. Además, se señaló que no se utilizarían datos personales de los participantes y se 72 garantizaría la confidencialidad de la información proporcionada. Sin embargo, este formulario se desarrolló de forma presencial, lo que permitió explicar directamente a cada

participante que la encuesta era confidencial y resolver cualquier duda que surgiera durante la aplicación.

86 La información obtenida fue procesada en el software R en versión 4.3.3. y el análisis de datos se realizaron, desde dos niveles: Nivel descriptivo se utilizó las tablas de frecuencia de los datos sociodemográficos, es más 14 para las variables se obtuvieron la media, desviación estándar, asimetría y curtosis; y Nivel inferencial se utilizó las tablas de correlación y el coeficiente de regresión. Para este fin se utilizaron las librerías base, readxl, descr, psych y lmtest.

El estudio contempló aspectos éticos, la información se mantuvo en estricta confidencialidad, asimismo, se contó con los principios éticos establecidos por las Universidad Peruana Unión (Perú), quien aprobó la realización de la investigación. Por consiguiente, se siguieron principios éticos de Belmont, las encuestas se realizaron de manera confidencial y anónima con el propósito de proteger la identidad de los participantes; su participación fue voluntaria y como prueba firmaron un consentimiento informado. Todos los participantes fueron tratados con respeto, cordialidad y con equidad; sintiéndose libres de manifestar su opinión sin presión y los datos brindados fueron verídicos.⁽⁴²⁾

Resultados

Descripción de los datos sociodemográficos de los participantes:

Con respecto 93 a los datos sociodemográficos de la muestra encuestada se detalló en términos de edad, sexo, cargo, tiempo de experiencia laboral y área de trabajo. En cuanto a la edad, se observó 37 que el promedio de los enfermeros es de 41.89 años, con una desviación estándar de 8.40. En cuanto al sexo, se encontró una predominancia significativa de mujeres, siendo el 80,04% del total de la muestra; en cuanto al cargo, se observó que el 62,5% del personal de enfermería son Licenciados en Enfermería y el 37,5% son Técnicos en Enfermería. En términos de tiempo de experiencia laboral, se encontró que el 16,23% tenían menos de 5 años, 43,42% tenían de 6 a 15 años laborando y el 40,35% más de 16 años en el ámbito laboral. Finalmente, en cuanto al área de trabajo, se identificaron varias áreas en las que el personal de enfermería se encontraba asignado; las áreas más comunes incluyen Emergencia con 36,18%, Consultorios Externos con 9,65% y el área de UCI con 10,75%. Estos resultados reflejan la diversidad de roles y especialidades dentro del campo de la enfermería en el hospital estudiado (tabla 1).

Tabla 1 - Datos sociodemográficos

Variables	F	%
Edad (M = 41.89; D.E.= 8.40)		
Sexo		
Femenino	365	80,04
Masculino	91	19,96
Cargo		
Lic. Enfermería	285	62,5
Téc. Enfermería	171	37,5
Tiempo de Experiencia Laboral		
Menos de 5 años	74	16,23
De 6 a 15 años	198	43,42
De 16 a más años	184	40,35
Área de Trabajo		
Central de esterilización	12	2,6316
Centro quirúrgico	20	4,386
Consultorios externos	44	9,6491
Departamento de enfermería	2	0,4386
Emergencia	165	36,1842
Hospitalización Cirugía	40	8,7719
Hospitalización Ginecobstetricia	21	4,6053
Hospitalización Ginecología	5	1,0965
Hospitalización Medicina	35	7,6754
Hospitalización Pediatría	17	3,7281
Hospitalización de Nefrología	6	1,3158
Hospitalización de Neonatología	34	7,4561
Jefatura	1	0,2193
Unidad de cuidados intensivos	49	10,7456
Unidad de recuperación posanestésica	59	1,0965

Análisis descriptivo de las variables

El análisis descriptivo de las variables de estudio reveló información importante sobre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral dentro del personal de enfermería en el contexto de estudio. En cuanto a la satisfacción con la vida, se encontró que el promedio de satisfacción de $28,42 \pm 3,71$; correspondiente a un nivel general de satisfacción moderado, con cierta variabilidad en las respuestas entre los individuos encuestados. La distribución de los puntajes de satisfacción con la vida presentó una ligera inclinación hacia valores más bajos, como lo sugiere la asimetría negativa de -0,47, aunque la curtosis cercana a cero (-0,06) indicó una distribución relativamente normal en general.

En lo que respecta a la satisfacción laboral, el estudio reveló un promedio de satisfacción de $66,73 \pm 18,44$; correspondiente a un nivel razonablemente alto de satisfacción laboral en general entre el personal de enfermería. Al analizar la satisfacción laboral en sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas, se observó que la satisfacción intrínseca tuvo un promedio de $35,28 \pm 9,91$, mientras que la satisfacción extrínseca tuvo un promedio ligeramente menor de $31,45 \pm 9,19$. En ambos casos se apreció una leve inclinación hacia valores más bajos, como se indicó por los valores negativos de asimetría, aunque la distribución parece relativamente normal dada la cercanía de las curtosis a cero ($-0,82$ y $-0,98$ respectivamente) (tabla 2).

Tabla 2 - Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variables	X	DE	g1	g2
Satisfacción con la Vida	28,42	3,71	-0,47	-0,06
Satisfacción laboral	66,73	18,44	-0,15	-0,87
Satisfacción Intrínseca	35,28	9,91	-0,1	-0,82
Satisfacción Extrínseca	31,45	9,19	-0,19	-0,98

Análisis correlacional

Se observó relaciones significativas entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en general, así como en sus dimensiones específicas; encontrando una correlación positiva significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral ($r = 0,27$; $p = 0,000$); por lo que se concluyó que a medida que incrementa la satisfacción laboral, existe una tendencia a aumentar la satisfacción con la vida entre el personal de enfermería estudiado (tabla 3).

Del mismo modo, se analizaron correlaciones positivas y significativas entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral intrínseca ($r = 0,26$; $p = 0,000$) y extrínseca ($r = 0,27$; $p = 0,000$). Estos resultados sugieren que tanto el componente intrínseco como el extrínseco de la satisfacción laboral se encuentran asociados con la satisfacción con la vida de manera positiva en el mismo conjunto de individuos (tabla 3).

Tabla 3 - Análisis de correlación entre las variables de estudio

Correlación entre la Satisfacción con la Vida y la Satisfacción Laboral		
Variables	Satisfacción con la vida	
	R	P
Satisfacción Laboral	27	0,000
Satisfacción Intrínseca	26	0,000
Satisfacción Extrínseca	27	0,000

En cuanto al análisis de regresión reveló que la satisfacción con la vida es un predictor significativo de la satisfacción laboral entre el personal de enfermería de la investigación. El coeficiente beta (β) asociado con la satisfacción con la vida de 1,36 con un error estándar (ES) de 0,22; lo que indicó que, por cada ampliación de una unidad en la satisfacción con la vida, se espera un aumento de 1,36 unidades en la satisfacción laboral, manteniendo constantes otras variables en el modelo. El valor de t asociado con la satisfacción con la vida es de 6,047, con un valor de p de 0,000, lo que determinó una significancia estadística muy alta. Esto sugiere que la predicción entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral es altamente improbable que fue debido al azar. Además, se observó un intercepto significativo en el modelo, con un valor de 28,11; lo que representa que el nivel de satisfacción laboral esperado cuando la satisfacción con la vida es cero. El valor de R cuadrado (R^2) del modelo es de 0,075, explicando que el 7,5% de la satisfacción laboral puede ser explicada por la satisfacción con la vida (tabla 4).

Tabla 4 - Análisis de Satisfacción con la Vida como predictora de Satisfacción Laboral

Predictora	β	ES	t	p	Intercepto	R ²
					28,11	0,075
Satisfacción con la Vida	1,36	0,22	6,047	0,000		

Discusión

Respecto al plano descriptivo, se identificó un nivel general de satisfacción moderado en cuanto a la satisfacción con la vida, el cual era de $28,42 \pm 3,71$, de lo cual se infiere que, en promedio, el personal se siente medianamente satisfecho con los aspectos de su vida en dimensiones distintas a las del trabajo. Al respecto, se encontraron que la felicidad repercute en el trabajo, mostrando una mejor predisposición, por ello que consideraron que de encontrar trabajadores que no se encuentran satisfechos con su trabajo, se tuvo que analizar cómo fue su situación social y familiar; para tratar de mejorar las condiciones de sus trabajadores.⁽⁹⁾ Por otra parte, la satisfacción laboral del personal de enfermería fue de $66,73 \pm 18,44$; correspondiente a un nivel razonablemente alto. De ello se infiere que el entorno laboral del personal de enfermería es bueno y por lo tanto estos se encuentran satisfechos. Al respecto, se sostuvo que, al analizar la capacidad mental con la satisfacción laboral, también encontró relación entre las variables; se debe resaltar que un individuo que mantiene una carga

emocional y mental con muchas dificultades podrá desempeñarse apropiadamente; y lo demostró al observar como las personas con carga mental alta o compleja, se les hacía muy difícil rendir en su trabajo, disminuyendo su satisfacción laboral.⁽²⁴⁾ Del mismo modo, se concluyó que los profesionales de enfermería que no experimentan la satisfacción laboral, tampoco se sienten conformes con los demás aspectos de sus vidas.⁽¹⁰⁾

En el plano inferencial, se determinó la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida, obteniendo una correlación positiva significativa entre las mencionadas variables ($r = 0,27$; $p = 0,000$). Por lo tanto, se entiende que la satisfacción con la vida tiene efectos significativos en la satisfacción laboral, por lo que, si él o la enfermera se encuentra satisfecho(a) con este aspecto, entonces es probable que su grado de satisfacción laboral también sea a un nivel similar. Este hallazgo coincide con otros investigadores, dado que, si bien se ha demostrado, que ante un clima laboral apropiado la satisfacción por la vida incrementa, se debe reconocer que el soporte emocional y social va a repercutir en la satisfacción laboral. Es decir, un individuo que presenta un buen soporte social y emocional se presentará a trabajar con mejor predisposición, del mismo modo si el clima laboral o el entorno dentro del ambiente de trabajo es apropiado el individuo se sentirá dichoso con su ambiente laboral y esto se podrá observar en los logros obtenidos.⁽⁸⁾ Por otro lado, al analizar el nivel de satisfacción con la vida de las enfermeras oncológicas polacas encontró que presentaban relación con la edad, antigüedad en el trabajo, el sistema de trabajo y la vida familiar.⁽²³⁾ Asimismo, se verificó que existe una alta relación positiva ($r=0,765$) y significativa ($p<0,05$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, lo que indicó que, a mayor satisfacción con la vida, mayor es la satisfacción laboral.⁽²⁾ Sin embargo, estudios demostraron que, a pesar de encontrar un clima laboral desfavorable que al mismo tiempo presentan un nivel de satisfacción con la vida en un menor porcentaje, este guarda relación estadísticamente significativa; corroborando que a pesar de encontrar adversidad en su vida cotidiana en muchos casos el soporte social puede ayudar a incrementar la satisfacción con la vida la cual va a repercutir con la satisfacción laboral.⁽⁴³⁾

Por otra parte, entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral intrínseca, se halló que esta tuvo un promedio de ($r = 0,26$; $p = 0,000$), lo que indicó una correlación positiva y significativa. Por lo tanto, este resultado indicó que, a medida que aumenta la satisfacción con la vida de los enfermeros, también tiende a aumentar su satisfacción con los aspectos intrínsecos de su trabajo, tales como la responsabilidad, los desafíos y las oportunidades de

crecimiento personal que este ofrece. Los presentes resultados difieren que no solamente el clima laboral afectó en el personal de enfermería, sino que existió una ⁵¹ influencia negativa entre el compromiso laboral y la satisfacción por la vida;⁽⁴⁴⁾ es decir en este grupo de personal de enfermería se observó cómo su entrega al trabajo afectaba su vida, en muchos casos sacrificaban tiempo de calidad con sus familias y su entorno social para poder cumplir con su trabajo. Del mismo modo, estudios locales, demostraron que existe relación estadísticamente ⁴⁵ significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral;⁽²⁰⁾ encontrando que los individuos felices presentaron un buen soporte familiar y social presentaron satisfacción laboral en niveles altos.⁽⁴⁵⁾ Sin embargo, el bienestar psicológico de la persona repercute en la satisfacción dentro del trabajo, especialmente en el personal de enfermería; encontrando que las enfermeras se encuentran sometidas a mucha presión laboral pero su entorno familiar logra equilibrar esto; haciendo que su satisfacción y rendimiento laboral mejoren.⁽⁴⁶⁾ Finalmente, ²⁵ existe una correlación positiva y significativa entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral extrínseca, con un valor de $(r = 0,27; p = 0,000)$. Este hallazgo sugiere que a medida que los enfermeros experimentan una mayor satisfacción en su vida general, ² tienden a tener niveles más altos de satisfacción en aspectos que conciernen el ambiente físico del trabajo, la compensación económica, los beneficios laborales y las políticas organizacionales. Por lo tanto, se subraya la necesidad de abordar tanto los aspectos materiales y físicos ⁸⁹ del ambiente laboral como las necesidades emocionales y personales de los empleados. Al respecto, en un estudio se concluyó que ¹³ los factores asociados con insatisfacción fueron la monotonía laboral, la competencia profesional y las características extrínsecas, mientras que los factores que se correlacionaron con una alta satisfacción incluyeron ²⁷ las relaciones interpersonales con los superiores y con los compañeros.⁽⁸⁾ Así mismo, ²⁰ la relación entre la motivación y la satisfacción laboral; y dentro de motivación se observó la parte emocional, familiar, económico, social, entre otros. Demostrando que la motivación del entorno social y familiar logran que el individuo quiera superarse continuamente, lo que eleva la satisfacción laboral. ⁽⁴⁷⁾ Un punto diferente se obtuvo, al encontrar niveles bajos ⁴¹ de satisfacción laboral y niveles de bajos de satisfacción por la vida especialmente a nivel de bienestar psicológico.⁽⁴⁸⁾

Conclusiones

Se concluye que, en términos descriptivos, se identificó un nivel moderado de ⁷⁶ satisfacción con la vida entre el personal de enfermería, con una media de $28,42 \pm 3,71$. Esto sugiere que, en

promedio, los enfermeros se sienten medianamente satisfechos con los aspectos de su vida fuera del trabajo, indicando una percepción general positiva.

En el plano inferencial, se estableció una correlación positiva significativa ($r = 0,27$; $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Este hallazgo indicó que la satisfacción con la vida tuvo un efecto significativo en la satisfacción laboral del personal de enfermería. Es decir, aquellos enfermeros que reportaron mayor satisfacción en su vida personal también tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción en su trabajo.

Se encontró una correlación positiva y significativa ($r = 0,26$; $p = 0,000$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral intrínseca. Esto indicó que a medida que aumenta la satisfacción con la vida de los enfermeros, también aumenta su satisfacción con los aspectos intrínsecos de su trabajo, como la responsabilidad, los desafíos y las oportunidades de crecimiento personal que ofrece su profesión.

Finalmente, se observó una correlación positiva y significativa ($r = 0,27$; $p = 0,000$) entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral extrínseca entre los enfermeros. Este resultado sugiere que aquellos que experimentan mayor satisfacción en su vida general también reportan niveles más altos de satisfacción en aspectos externos de su trabajo, como el ambiente físico laboral, la compensación económica, los beneficios y las políticas organizacionales

Referencias bibliográficas

1. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Condiciones de Vida. 2021. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/enaho/Ficha_tecnica_2021.pdf.
2. Cardoza M, Hidalgo L, Peña J, Pulido L, Torres C. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Revista de Investigación y Cultura. 2019;8(1):75–84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
3. La República. Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. 2020. Disponible en: <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
4. Luján I, Martín R. Variables socioemocionales y de atención plena en el bienestar subjetivo. International Journal of Developmental and Educational Psychology. 2021 [acceso 15/07/2024];1(2):281–92. Disponible en: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/2182>

5. Aedo J, Oñate E, Jaime M, Salazar C. Capital social y bienestar subjetivo: Un estudio del rol de la participación en organizaciones sociales en la satisfacción con la vida y felicidad en ciudades chilenas. *Revista de análisis económico*. 2020 [acceso 15/07/2024];35(1):55–71. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-88702020000100055
6. Ramírez-Gañan A, Orozco-Quintero D, Garzón-Castrillón M. Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*. 2020 [acceso 15/07/2024];18(2):118–38. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v18n2/1692-8563-diem-18-02-00118.pdf>
7. Grimaldo M. Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima. *Liberabit*. 2021 [acceso 15/07/2024];17(2):173–85. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200007
8. Juárez M. Factores relacionados a la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital de Morelos. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio UAEM. 2018 [acceso 15/07/2024]. Disponible en: <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1775/JUBMRD00T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
9. Sanín-Posada A, Salanova-Soria M, Vera-Villaroel P. Satisfacción con la Vida: El rol de la Felicidad en el Trabajo y la Vida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2019 [acceso 15/07/2024];38(1):54–66. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644298>
10. Pozos B, Plascencia A, Preciado M, Rayas K, Acosta M. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación*. 2021 [acceso 15/07/2024];115(1):35–48. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
11. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*. 2022 [acceso 15/07/2024];4(4):206–16. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>
12. Nava M, Brito J, Contreras M, Patlán J. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. *Academia Journals*. 2019 [acceso 15/07/2024];11(2):1981–6. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/333609709_ENTUSIASMO_Y_SATISFACCION_LABORAL_EN_PERSONAL_DE_SALUD_DE_BAJA_CALIFORNIA_MEXICO

13. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del Hospital Regional de Ica 2016. *Rev enferm vanguard*. 2019 [acceso 15/07/2024];7(1):13–22. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186>
14. Polo D. Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. Repositorio USP. 2017 [acceso 15/07/2024]. Disponible en: <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/8554>
15. Capra L. Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. 2018 [acceso 15/07/2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15012?show=full>
16. Coral C. El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María - 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio UNAS. 2019 [acceso 15/07/2024]. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/items/593f4869-f1ea-4e4f-98b8-b7effce3adc8>
17. Celio J. Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*. 2020 [acceso 15/07/2024];3(1):104–19. Disponible en: <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/142>
18. Cañari J. Conciliación de la vida personal -laboral y la satisfacción con el trabajo en enfermeras de la Microred de salud El Tambo, 2019. 2021 [acceso 15/07/2024]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/578366441/4-MEMORIA-DE-INTERNADO-DE-ENFERMERIA-2020>
19. Hernández G. Blog UDEP Hoy. 2023 [acceso 15/07/2024]. La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones. Disponible en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
20. Rengifo G. Felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de

- la Vega]. Repositorio UIGV. 2023. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7019>
21. Campo S. Desde la felicidad al bienestar: Una mirada desde la psicología positiva. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*. 2020;3(1):137–48. Disponible en: <https://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4507>
22. Bericat E, Acosta M. La paradoja latinoamericana de la felicidad. Consideraciones teórico-metodológicas. *Rev Mex Sociol*; 83(3):709–43. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032021000300709&script=sci_abstract
23. Piotrkowska R, Jarzynkowski P, Książek J, Mędrzycka-Dątbrowska W. Satisfacción con la vida de las enfermeras oncológicas en Polonia. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*. 2019;66(3):401–7. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589678>
24. Malla M. Carga mental subjetiva y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería en un Hospital de Quito 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72642>
25. Duche-Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista de Enfermería Global*, 2019 [acceso 10/03/2022]; 54:353-363. *Enfermería Global*. 2019;353–63. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>
26. Mora J, Marsical Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 2019;1(100):1–11. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
27. Saavedra J, Delgado J. Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 2020;4(2):1510–23. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/176/219/>
28. Pedraza N. Organizational climate and job satisfaction of human capital: differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*;30(76):9–24. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000200009&script=sci_abstract
29. Reátegui-Inga M, Reátegui D, Reátegui R, Cabrejos J. Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Luyando en el

- periodo 2021. Revista Pakamuros. 2021;9(3):98–109. DOI:
<https://doi.org/10.37787/9jwkzk79>
30. Govea K, Zuñiga D. El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. Revista Investigación y Negocios. 2020 [acceso 15/07/2024];13(21):15–22. Disponible en: DOI:
<https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
31. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Revista Científica. 2022;1(4):39–50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
32. Abarca Y, Apaza Y, Carrillo G, Espinoza T. Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. Rev Cubana Enferm. 2021;37(1):1–12. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003
33. Pizarro J, Fredes D, Inostroza C, Torreblanca E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019;24(87):843–56. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
34. Bohrt R, Díaz-Bretones F. El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. Revista De Trabajo Y Seguridad Social. 2018;1(419):187–212. Disponible en:
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1662>
35. Zeta A, Benites C, Jiménez R, Abanto L. Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. Conrado. 2020 [acceso 15/07/2024];16(76):113–22. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000500113
36. Díaz-Rodríguez M, Alcántara L, Aguilar D, Puertas E, Cano M. Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: una revisión integrativa de la literatura. Enfermería Global. 2020 [acceso 15/07/2024];19(58):640–72. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000200020
37. Cruz R. La naturaleza del cuidado humanizado. Enfermería: Cuidados Humanizados. Enfermería. 2020; 9(1):21–32. Disponible en:
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062020000100021

38. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación. Ediciones de la U; 2018. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
39. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education, editor. México; 2018. 1–714 p. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
40. Calderón G, Lozano F, Cantuarias A, Ibarra L. Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. Liberabit. 2018;24(2):249–64. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
41. Boluarte A, Merino C. Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. Liberabit. 2015; 21(2):235–43. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>
42. Lema E. Ethical challenges for the researcher in medical scientific productivity. 159, Gaceta Medica de México. Academia Nacional de Medicina; 2023, 276–7. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.24875/gmm.23000053>.
43. Alvarado-García P. Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. UCV Scientia Biomédica. 2021; 4(2):17–26. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82976>
44. Chambi G. Influencia de la ansiedad sobre la depresión, burnout, satisfacción con la vida y compromiso laboral en enfermeras peruanas. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU. 2022. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_bc532d64010dc3f8920e35bcc0bca461
45. Robles B. Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93556>
46. Farias-Macias Á, Macias-Moreira M, Zambrano-Cedeño L, Gómez-Bravo N. El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. Dominio de las Ciencias. 2021;7(4):586–601. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384030>
47. Ccosi Paucar G. Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio UCV]. 2022. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74923>

48. Yáñez-Ramos D, Moreta-Herrera C. Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento. 2020; 11(2):99–111. Disponible en:

<https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/389>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: María Fernanda Santillan

Curación de datos: Thalía Cava, Mery Quispe

Análisis formal: Mery Quispe

Investigación: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

Metodología: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

Administración del proyecto: María Fernanda Santillan,

Recursos: Thalía Cava, Mery Quispe

Supervisión: Orfelina Quispe

Validación: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

Visualización: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

Redacción – borrador original: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

Redacción – revisión y edición: María Fernanda Santillan, Thalía Cava, Mery Quispe

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- 15% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unfv.edu.pe Internet	<1%
2	Universidad del Norte, Colombia on 2021-11-22 Submitted works	<1%
3	Submitted on 1687484902012 Submitted works	<1%
4	bibliotecavirtualoducal.uc.cl Internet	<1%
5	tesis.pucp.edu.pe Internet	<1%
6	Universidad Cientifica del Sur on 2024-09-23 Submitted works	<1%
7	Universidad TecMilenio on 2024-01-26 Submitted works	<1%
8	repository.usta.edu.co Internet	<1%
9	Universidad Privada del Norte on 2024-09-10 Submitted works	<1%

10	Universidad de Lima on 2016-10-10 Submitted works	<1%
11	publicaciones.horizonteenfermeria.uc.cl Internet	<1%
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Internet	<1%
13	pesquisa.bvsalud.org Internet	<1%
14	repositorio.ucss.edu.pe Internet	<1%
15	Universidad Peruana Los Andes on 2021-06-16 Submitted works	<1%
16	frontiersin.org Internet	<1%
17	1library.co Internet	<1%
18	Universidad Privada del Norte on 2023-10-29 Submitted works	<1%
19	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2023-10-22 Submitted works	<1%
20	Universidad del Norte, Colombia on 2020-11-23 Submitted works	<1%
21	repositorio.unprg.edu.pe Internet	<1%

22	upc.aws.openrepository.com Internet	<1%
23	conferencias.saludcyt.ar Internet	<1%
24	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
25	Universidad Cesar Vallejo on 2018-09-24 Submitted works	<1%
26	repositorio.ucsm.edu.pe Internet	<1%
27	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2021-04-06 Submitted works	<1%
28	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-07 Submitted works	<1%
29	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Grad... Submitted works	<1%
30	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
31	roderic.uv.es Internet	<1%
32	Universitat Internacional de Catalunya on 2024-05-13 Submitted works	<1%
33	Corporación Universitaria del Sucre - Corposucre on 2024-05-30 Submitted works	<1%

34	Infile on 2017-04-05 Submitted works	<1%
35	Universidad Católica de Santa María on 2024-04-09 Submitted works	<1%
36	Universidad Del Magdalena on 2015-03-07 Submitted works	<1%
37	repositorio.upao.edu.pe Internet	<1%
38	portalfruticola.com Internet	<1%
39	Assumption University on 2023-10-31 Submitted works	<1%
40	BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA on ... Submitted works	<1%
41	Corporación Universitaria Iberoamericana on 2022-12-11 Submitted works	<1%
42	Lampasas High School on 2022-07-12 Submitted works	<1%
43	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-18 Submitted works	<1%
44	Universidad Internacional de la Rioja on 2014-05-07 Submitted works	<1%
45	Universidad TecMilenio on 2024-02-15 Submitted works	<1%

46	docplayer.es Internet	<1%
47	qa1.scielo.br Internet	<1%
48	revistas.unah.edu.pe Internet	<1%
49	vdocumento.com Internet	<1%
50	Universidad de Ciencias y Humanidades on 2024-06-20 Submitted works	<1%
51	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
52	blog-de-traduccion.trustedtranslations.com Internet	<1%
53	cienciadigitaleditorial.org Internet	<1%
54	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
55	dspace.ewha.ac.kr Internet	<1%
56	medisur.sld.cu Internet	<1%
57	repositorio.umch.edu.pe Internet	<1%

58	scielo.isciii.es Internet	<1%
59	uncedu on 2024-01-27 Submitted works	<1%
60	sabiia.cnptia.embrapa.br Internet	<1%
61	American Sentinel University on 2022-01-10 Submitted works	<1%
62	Caribbean University on 2023-09-29 Submitted works	<1%
63	UNIBA on 2024-03-18 Submitted works	<1%
64	Universidad Continental on 2023-07-08 Submitted works	<1%
65	Universidad TecMilenio on 2024-06-13 Submitted works	<1%
66	Universidad de San Martín de Porres on 2024-07-19 Submitted works	<1%
67	cdn.gob.pe Internet	<1%
68	consumer.healthday.com Internet	<1%
69	repositorio.ucm.edu.co Internet	<1%

70	repositorio.ucsg.edu.ec Internet	<1%
71	repositorio.uss.edu.pe Internet	<1%
72	revistas.ujat.mx Internet	<1%
73	rodin.uca.es Internet	<1%
74	tesis.unap.edu.pe Internet	<1%
75	conocimientoenfermero.es Internet	<1%
76	ecorfan.org Internet	<1%
77	hoy.com.ec Internet	<1%
78	oalib.com Internet	<1%
79	scipedia.com Internet	<1%
80	un.org Internet	<1%
81	Universidad Internacional de la Rioja on 2022-12-16 Submitted works	<1%

82	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-07-20	<1%
	Submitted works	
83	core.ac.uk	<1%
	Internet	
84	repositorio.ug.edu.ec	<1%
	Internet	
85	repositorio.unas.edu.pe	<1%
	Internet	
86	repositorio.unj.edu.pe	<1%
	Internet	
87	repositorio.upsjb.edu.pe	<1%
	Internet	
88	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
	Internet	
89	revistas.unal.edu.co	<1%
	Internet	
90	revistas.unitru.edu.pe	<1%
	Internet	
91	springeropen.altmetric.com	<1%
	Internet	
92	cicuyo.org	<1%
	Internet	
93	scielo.org.co	<1%
	Internet	

94

scielo.org.pe

Internet

<1%

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Crossref
- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

FUENTES EXCLUIDAS

hdl.handle.net	12%
Internet	
repositorio.ucv.edu.pe	12%
Internet	
researchgate.net	7%
Internet	
Universidad Internacional de la Rioja on 2023-09-14	5%
Submitted works	
intra.uigv.edu.pe	5%
Internet	
redalyc.org	5%
Internet	
revistas.ucv.edu.pe	5%
Internet	
Universidad del Norte, Colombia on 2020-05-31	5%
Submitted works	

repositorio.uigv.edu.pe	5%
Internet	
docs.google.com	5%
Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe	5%
Internet	
repositorio.upeu.edu.pe	4%
Internet	
dspace.udla.edu.ec	4%
Internet	
Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados ...	4%
Submitted works	
scribd.com	4%
Internet	
repositorio.urp.edu.pe	4%
Internet	
Universidad Ricardo Palma on 2024-02-08	4%
Submitted works	
Universidad Ricardo Palma on 2024-02-12	3%
Submitted works	
repositorio.upn.edu.pe	3%
Internet	
repositorio.unac.edu.pe	3%
Internet	

repositorio.upla.edu.pe	3%
Internet	
Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-06-19	3%
Submitted works	
Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-06-19	3%
Submitted works	
Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-06-19	3%
Submitted works	
idus.us.es	3%
Internet	
dialnet.unirioja.es	3%
Internet	
Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-11-05	3%
Submitted works	
Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-11-05	3%
Submitted works	
Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas on 2021-0...	3%
Submitted works	
Universidad Continental on 2020-10-17	3%
Submitted works	
repositorioslatinoamericanos.uchile.cl	3%
Internet	
repositori.uji.es	3%
Internet	

repositori.uji.es	3%
Internet	
Universidad Peruana Union on 2023-11-03	3%
Submitted works	
Universidad Peruana Union on 2023-11-03	3%
Submitted works	
Universidad TecMilenio on 2024-01-21	3%
Submitted works	
Universidad TecMilenio on 2024-02-04	3%
Submitted works	
Universidad TecMilenio on 2024-02-14	3%
Submitted works	
ciencialatina.org	3%
Internet	
publicaciones.autonoma.edu.co	2%
Internet	
repositorio.uandina.edu.pe	2%
Internet	
scienceopen.com	<1%
Internet	
siis.unmsm.edu.pe	<1%
Internet	
riaa.uaem.mx:8080	<1%
Internet	

riaa.uaem.mx

Internet

<1%

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

Revista Cubana de Enfermería

repositorio.ucv.edu.pe

Satisfacción con la vida y satisfacción laboral en personal de enfermería

repositorio.uigv.edu.pe

de enfermería, facultad

es.scribd.com

Autor para la correspondencia

Universidad Maria Auxiliadora SAC on 2020-11-10

satisfacción con la vida y la satisfacción laboral

repositorio.uigv.edu.pe

satisfacción con la vida

repositorio.uigv.edu.pe

confiabilidad (0

www.scienceopen.com

and job satisfaction in nursing staff

repositorio.uigv.edu.pe

el análisis de regresión múltiple, se encontró una

pesquisa.teste.bvsalud.org

entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral, es decir, a mayorsatisfac...

repositorio.ucv.edu.pe

Revista Cubana de Enfermería

repositorio.ucv.edu.pe

empleados de ocho

doaj.org

de enfermería de un hospital público enGuadalajara, México

hdl.handle.net

MSL-35para

Ana G. Méndez University on 2024-04-15

la satisfacción con la vida; y el segundo, el Test de Satisfacción Laboral SL-ARG

repositorio.ucv.edu.pe

la satisfacción laboral

repositorio.ucv.edu.pe

adaptado

www.researchgate.net

de enfermería del HospitalRegional Eleazar Guzmán Barrón

repositorio.uwiener.edu.pe

satisfacción con la vida

publicaciones.autonoma.edu.co

una correlación positiva entre lasatisfacción con la vida y la satisfacción laboral

Universidad de Chile - CN-038051 on 2021-11-05

they face challenges such as long working hours

St. Ignatius of Loyola University of Applied Sciences Vilnius on 2024-06-10

Descriptive statistics were used to process and analyze the data with

repositorio.unsm.edu.pe

between life satisfaction and job satisfaction, that is

acqol.deakin.edu.au

los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral

pesquisa.bvsalud.org

de satisfacción laboral en el personal de enfermería en la

Submitted on 1687484902012

la importancia del clima laboral y

Ana G. Méndez University on 2024-03-03

Se utilizó la técnica de la

repositorio.unu.edu.pe

por 42 profesionales de enfermería del área asistencial

core.ac.uk

Se encontró una correlación significativa entre el

www.grafiati.com

del Bienestar Subjetivo, donde el

revistas.unah.edu.pe

factor que motiva a las personas a actuar y produce

repositorio.uss.edu.pe

la siguiente

Universidad TecMilenio on 2024-01-30

una correlación positiva significativa entre la satisfacción con la vida y

search.scielo.org
