

855__1774902912art02.docx



Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:582263612

Fecha de entrega

23 abr 2026, 2:28 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 abr 2026, 9:33 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

855__1774902912art02.docx

Tamaño del archivo

548.4 KB

21 páginas

5190 palabras

30.961 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 13 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2023-11-30	1%
4	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-07	<1%
5	Internet	revistas.um.es	<1%
6	Internet	1library.co	<1%
7	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-12-02	<1%
9	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
10	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad de Navarra on 2023-05-16	<1%

12	Internet	latam.redilat.org	<1%
13	Internet	pesquisa.bvsalud.org	<1%
14	Trabajos entregados	UNIBA on 2024-09-30	<1%
15	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
16	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2024-06-20	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-10-06	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados on 2...	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Francisco de Vitoria on 2025-07-04	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas on 2022-10-03	<1%
22	Internet	bibliorepositorio.unach.cl	<1%
23	Internet	hdl.handle.net	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2026-03-26	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad de Lima on 2016-10-10	<1%

26	Internet	core.ac.uk	<1%
27	Internet	www.dykinson.com	<1%
28	Internet	www.repositori.uji.es	<1%

6

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



1

**Satisfacción con la vida y su relación con el desempeño
laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de
Pucallpa, año 2024.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Administración y Negocios
Internacionales.

Autor:

Jessica Luana Rios Gama

Asesor:

Mtra. Sandra Sadith Flores Guillén

Lima, noviembre del 2025

1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Sandra Sadith Flores Guillén, docente de la Facultad de ciencias empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

1

Que la presente investigación titulada: **“Satisfacción con la vida y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de Pucallpa, año 2024”** del autor Jessica Luana Rios Gama tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 23 días del mes de marzo del año 2026.



Flores Guillen Sandra Sadith

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Perú, Villa Unión, a 24 de mayo del 2024, día de Viernes, a las 15:00 horas, se celebró la sustentación de tesis en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mg. David Junior E. Aguilar Andara, secretario(a) Mg. Danny Alamia Lozano y los demás miembros Dr. Ricardo Elías

Jarama Soto y el (de la) asesor(a) Mg. Sandra S. Flores Guillen

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada "Satisfacción con la Vida y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de un hospital de la ciudad de Pucallpa, año 2024."

del (de la) bachiller(a)

ii

ci

conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en:

Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(s)/a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Caudada la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(s)/a. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a) Jessica Luana Rios Gama

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	15	B-	Buena	Muy buena

Bachiller (b):

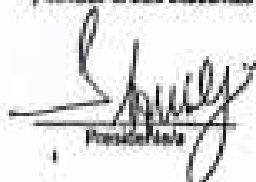
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(s)/a a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.


Presidente(a)


Secretario(a)


Asesor(a)


Miembro


Miembro


Bachiller (a)


Bachiller (b)


Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica

Satisfacción con la vida y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de Pucallpa. Año 2024.

Life satisfaction and its relationship to job performance among workers at a hospital in the city of Pucallpa. Year 2024

Jessica Luana Rios Gama

Resumen:

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de Pucallpa. Año 2024.

Metodología: La investigación se encuentra enmarcada en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y tipo correlacional. La investigación tuvo como muestra a toda la población del estudio, es decir a la totalidad de colaboradores que son 150 trabajadores del centro de hospital en la ciudad de Pucallpa. Las cuales asumen cargos desde enfermeros hasta administradores y gestores. La técnica de recolección de los datos fue la encuesta.

Resultados: El análisis relacional de las variables, donde se afirma que la satisfacción con la vida se asocia de forma alta, positiva y significativa, con el desempeño laboral ($Rho = .849$; $p < .01$), demostrando que mientras los individuos tengan un alto grado de satisfacción, mayor es el desempeño laboral, confirmando la hipótesis del estudio.

Conclusiones: Este hallazgo indica que aquellos trabajadores que se sienten satisfechos con su vida presentan un mejor desempeño general en sus labores, lo cual evidencia la importancia de promover el bienestar integral del personal como una estrategia clave para fortalecer el rendimiento organizacional en contextos hospitalarios.

Palabras Claves: Satisfacción con la vida, desempeño laboral, trabajadores hospitalarios, bienestar laboral, Pucallpa

Abstract:

2 Objective: To determine the relationship between life satisfaction and job performance among workers at a hospital in the city of Pucallpa. Year 2024.

10 Methodology: The research is framed within a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The research sample included the entire study population, that is, all 150 employees at the hospital in the city of Pucallpa. These employees held positions ranging from nurses to administrators and managers. The data collection technique was a survey.

Results: The relational analysis of the variables stated that life satisfaction was high, positively, and significantly associated with job performance ($Rho = .849$; $p < .01$), demonstrating that the higher the level of satisfaction, the higher the job performance, confirming the study hypothesis.

Conclusions: This finding indicates that workers who are satisfied with their lives perform better overall in their jobs, which demonstrates the importance of promoting their staff well-being as a key strategy for strengthening organizational performance in hospital settings.

Keywords: Life satisfaction, job performance, hospital workers, occupational well-being, Pucallpa

1. Introducción

La satisfacción con la vida es un constructo que evalúa cómo las personas perciben la calidad general de sus vidas según sus propios criterios. En el ámbito laboral, especialmente en entornos hospitalarios, la satisfacción con la vida puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual repercute en la calidad de la atención al paciente y en la eficiencia del sistema de salud. Este estudio tiene como objetivo analizar esta relación en el personal de un hospital en Pucallpa durante el año 2024.

El bienestar subjetivo y la satisfacción con la vida son cruciales para la salud mental y el rendimiento laboral (Diener et al., 2022). Investigaciones recientes han mostrado que la satisfacción con la vida está estrechamente ligada al desempeño laboral, ya que los empleados más satisfechos tienden a ser más comprometidos, productivos y presentan menos ausentismo (Helliwell, Layard, & Sachs, 2023). En el contexto hospitalario, donde los trabajadores enfrentan altos niveles de estrés y demandas emocionales, la satisfacción con la vida puede ser un indicador clave del desempeño laboral (Clark et al., 2023). Sin embargo, en Pucallpa, no existen estudios específicos que examinen esta relación, dejando un vacío en el entendimiento de cómo la satisfacción con la vida influye en el desempeño de los trabajadores de la salud en esta área.

Los valores de vida juegan un papel crucial en la formación de las actitudes y objetivos que cada persona establece para su vida, de manera que pueden influir en la percepción de su propia satisfacción con la vida (Ammar et al., 2020). Los servidores públicos o privados tienen un desempeño laboral adecuado; sin embargo, es fundamental que la alta dirección de las organizaciones reintroduzca la implementación de programas de evaluación periódica de los empleados, así como programas de capacitación que contribuyan a fortalecer sus conocimientos y prácticas para un mejor desempeño laboral (Lluncor Tello et al., 2023).

Calixto, (2019) Ente sus resultados demostraron que nivel general existe relación entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en los trabajadores. En un estudio hacia los docentes se encontró que la satisfacción con la vida explica al desempeño y sus diferentes dimensiones como el desempeño en la tarea, desempeño contextual, y desempeños contraproducentes (Pereyra & Vasquez, 2022) Boada Llerena, (2019) afirmo a modo de conclusión que la satisfacción y el desempeño laboral se relacionan significativamente, donde el aspecto más alto de asociación es en el desempeño con la tarea. Se encontró que la calidad de vida laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los médicos. A medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral, su desempeño laboral también mejorará (López-Martínez et al., 2021).

Vargas & Vertiz, (2023) Concluyo que al mantener niveles de percepción elevados de la calidad de vida contribuye a los factores de desempeño laboral ayudando a controlar y ejercer un resultado satisfactorio en el rendimiento. Chughtai, (2021) Mostro en su estudio, que, en ambos estudios, el capital social y el compromiso afectivo mediaron completamente la relación entre la satisfacción con la vida y las diferentes facetas del desempeño laboral.

Los resultados demuestran que el equilibrio entre la vida personal y laboral influye positivamente en la satisfacción y el rendimiento laboral. también revelaron que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre el equilibrio entre la vida laboral y personal y el desempeño laboral (Susanto et al., 2022). Cavallari et al., (2024) Manifiesta que los empleadores deberían considerar aumentar el reconocimiento laboral, así como mejorar la adecuación de los horarios, el bienestar financiero y la buena salud general para respaldar la satisfacción con la vida de los trabajadores y, en última instancia, su bienestar general. Jones, (2006) respaldo la inclusión de la satisfacción con la vida para mejorar nuestra capacidad de predecir el desempeño laboral tanto dentro como fuera del rol.

Investigar la relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en los trabajadores hospitalarios de Pucallpa es fundamental para identificar factores que mejoren el bienestar y la eficiencia del personal de salud. Esta información es crucial para el desarrollo de políticas y programas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, aumenten su desempeño laboral y, en última instancia, optimicen la calidad del servicio hospitalario. Este estudio se basa en teorías del bienestar subjetivo y del desempeño laboral, proporcionando evidencia empírica reciente que subraya la importancia de la satisfacción con la vida como un determinante del rendimiento laboral (Lyubomirsky et al., 2023). A nivel práctico, los resultados pueden orientar a los administradores de hospitales y a los responsables de políticas de salud en la implementación de estrategias que promuevan el bienestar de los trabajadores y mejoren los resultados organizacionales.

La pregunta de investigación planteada es: ¿Cómo se relaciona la satisfacción con la vida con el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital en Pucallpa en el año 2024? Para responder a esta pregunta, el objetivo general es evaluar la relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en los trabajadores del hospital.

2. Revisión conceptual

2.1. Satisfacción con la vida

La satisfacción con la vida se entiende como una evaluación individual de la calidad de las experiencias personales y está relacionada con una sensación de bienestar o felicidad personal. (Manterola et al., 2019) Esta evaluación se fundamenta en criterios generales establecidos por el propio individuo (Ammar et al., 2020). Implica contar con diversos elementos gratificantes que permitan crear o darle significado a lo que se considera estar satisfecho con lo que se tiene y con lo que se experimenta (Martell Muñoz et al., 2018). Cada persona tiene la capacidad y el juicio necesarios para evaluar su nivel de satisfacción con la vida en relación con sus experiencias y metas establecidas (Chiroque et al., 2021)

2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que cada trabajador muestra al realizar las actividades asignadas y a la manera en que se desenvuelve en su trabajo. (Bohorquez et al., 2020). El desarrollo de las habilidades del trabajador, en concordancia con su cargo y las funciones asignadas, es crucial para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Así, un buen desempeño laboral por parte del trabajador fortalece a la organización (Chiavenato, 2007). De modo que, la conducta del trabajador al ejecutar sus labores en un tiempo determinado, aportando valor a la empresa, se considera como desempeño laboral (Sandoval et al., 2022). Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen a alcanzar los objetivos propuestos, alineándose con el éxito de las empresas (Bautista et al., 2020).

2.3. Dimensiones de desempeño laboral

2.3.1. Desempeño en la tarea

El desempeño de la tarea es el cumplimiento de las responsabilidades y actividades de un trabajo, acorde a las capacidades y conocimientos requeridos para cada puesto, que contribuyen a la organización de manera directa o indirecta (Bautista et al., 2020). Que consiste a las conductas requeridas para llevar a cabo la producción de un bien o servicio (Escobedo & Quiñones, 2020).

2.3.2. Desempeño contextual

Refiere a comportamientos espontáneos e individuales que superan lo esperado para un puesto. Estos comportamientos son importantes para alcanzar los resultados deseados en las organizaciones (Bautista et al., 2020) Este concepto involucra la evaluación del trabajo,

considerando la presencia o disponibilidad de elementos o normativas que regulan la actividad laboral (Escobedo & Quiñones, 2020)

2.3.3. Desempeño contraproducente

Se refiere comportamientos contraproducentes a los actos deliberados y voluntarios que buscan perjudicar a las organizaciones y benefician únicamente al trabajador (Bautista et al., 2020). comportamientos antisociales, ejecutados por los empleados en el lugar de trabajo, infringen normativas importantes de la organización y ponen en peligro la reputación de la empresa, sus miembros o ambas (Gabini, 2018).

3. Metodología

La investigación se encuentra enmarcada en un enfoque cuantitativo, debido a que se buscaba resultados por medio de mediciones numéricas (Cortes & Iglesias León, 2004). De diseño no experimental, ya que los datos no fueron maniobrados para una exposición de datos ante el efecto alterado (Manterola & Otzen, 2015) De corte transversal, debido a que los datos fueron recolectados en un único momento y lugar con el fin de observar el fenómeno de ese instante (Mendivelso & Rodríguez, 2018) de tipo explicativo, dado que se analizaron el efecto predictivo de las variables involucradas, asumiendo una relación lineal entre ellas (Casas Guillén, 2002).

La investigación tuvo como muestra a toda la población del estudio, es decir a la totalidad de colaboradores que son 150 trabajadores del centro de hospital en la ciudad de Pucallpa. Las cuales asumen cargos desde enfermeros hasta administradores y gestores.

La técnica de recolección de los datos fue por medio de cuestionarios las cuales son: Para la escala de satisfacción con la vida (SWLS) la cual consiste de un instrumento unidimensional, conformada por 5 items, la cual fue validado por (Salazar Estrada et al., 2019). Que evidencia altos pesos factoriales que oscilan entre .67 y .86 y un KMO de .80. Asimismo, presenta una escala Likert que va desde 1 = Completamente en desacuerdo Hasta 5 = Completamente de acuerdo.

Para la escala de desempeño laboral, que consta de 3 dimensiones, conformado por desempeño en la tarea con 4 reactivos, desempeño contextual con 6 items y desempeño contraproducente con 4 indicadores, el instrumento fue validado por Geraldo Campos, (2022) con un alfa de Cronbach mayor a .80. con una escala Likert de 5 puntos que va desde 1 = Nunca hasta 5 = Siempre.

En el apartado de las técnicas estadísticas, se recibió la información en el software de Excel, donde se adecuara un formato adecuado y limpieza de datos atípicos, posteriormente se traspasara la data al software de SPSS v.26 donde se realizó el análisis descriptivo como características de la población, desviaciones estándar, simetría y pruebas de normalidad de los datos para una adecuado estudio de predicción, así mismo, presentará la relación de las variables y el coeficiente de determinación y evidenciar los betas estandarizados, no sin antes, mostrar los índices correctos como el Durbin Watson y la colinealidad para un correcto modelo y así para realizar la interpretación adecuada y concluyente.

El estudio se centró en el desarrollo de todo el documento con carácter profesional, se han tomado todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de los principios éticos fundamentales. Desde la redacción, citando correctamente a cada autor nombrado haciendo un parafraseo, evitando el plagio, además al momento de la obtención de los datos se asegurará la confidencialidad y el anonimato de los participantes, presentando unos resultados honestos, esperando ser un importante aporte para la comunidad investigadora.

Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de Pucallpa. Año 2024

4. Resultados de la investigación

4.1 Prueba de normalidad

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción con la vida	0.112	150	0.000
Desempeño laboral	0.128	150	0.000

En la tabla 1 se evidencia el cálculo de normalidad, presentado por el Kolmogórov-Smirnov, dado a la cantidad de los datos, se evidencia que la variable satisfacción con la vida y desempeño laboral cuenta con una Sig. = .000. determinado que la distribución de los factores es no normal, por lo cual se destaca el uso específico del estadígrafo inferencial.

4.2 correlaciones del estudio

Tabla2
Correlación general

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Satisfacción con la vida	Coefficiente de correlación	,849**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

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

En la tabla 2, presenta el análisis relacional de las variables, donde se afirma que la satisfacción con la vida se asocia de forma alta, positiva y significativa, con el desempeño laboral (Rho = .849; $p < .01$), demostrando que mientras los individuos tengan un alto grado de satisfacción, mayor es el desempeño laboral, confirmando la hipótesis del estudio.

Tabla 3
Correlación específica

Estadígrafo	Dimensiones (Desempeño)	Satisfacción con la vida			
		Coefficiente de correlación	P valor	N	Descripción
Rho de Spearman	Desempeño en la tarea	,802**	0.000<0.05	150	Relación positiva alta.
Rho de Spearman	Desempeño en el contexto	,791**	0.000<0.05	150	Relación positiva alta.
Rho de Spearman	Desempeño contraproducente	-,522**	0.000<0.05	150	Relación Inversa

En la tabla 3, se presenta el análisis de relación, evidencia que existe una asociación positiva y significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño en la tarea ($p = 0.802$, $p < .01$), así como con el desempeño contextual ($p = 0.791$, $p < .01$), lo que indica que a medida que aumenta

la satisfacción personal, también se incrementa el cumplimiento de las responsabilidades laborales y los comportamientos colaborativos dentro del entorno. Por otro lado, se identifica una relación negativa significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño contraproducente ($\rho = -0.522$, $p < .01$), lo cual sugiere que quienes se sienten más satisfechos con su vida tienden a presentar menos conductas perjudiciales en su desempeño.

5. Discusión de la investigación

Los resultados obtenidos indican una correlación positiva, alta y significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral general ($Rho = .849$; $p < .01$). Este hallazgo sugiere que los trabajadores que perciben una mayor satisfacción con su vida tienden a presentar un mejor desempeño en sus funciones laborales. Este resultado es consistente con estudios previos que han encontrado una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laborales en trabajadores de la salud. Por ejemplo, Hoyos Osorio y Moreno Aguilar (2019) encontraron una relación significativa entre la satisfacción y el desempeño laborales en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Asimismo, Escobar Baldeón (2021) determinó que la calidad de vida influye directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl. Además, Lumbreras-Guzmán et al. (2020) encontraron que una alta calidad de vida laboral incrementa la probabilidad de un adecuado desempeño organizacional en trabajadores de hospitales públicos en México.

La correlación entre la satisfacción con la vida y el desempeño en la tarea fue positiva, alta y significativa ($Rho = .802$; $p < .05$). Este resultado sugiere que, a mayor satisfacción con la vida, mejor es la ejecución de tareas laborales específicas por parte de los trabajadores. Este hallazgo es consistente con estudios que han encontrado que la calidad de vida influye directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería. Por ejemplo, Escobar Baldeón (2021) determinó que la calidad de vida influye directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl. Asimismo, Aleixandre Duche Pérez y Rivera Galdos (2019) encontraron que las dimensiones de desarrollo personal y desempeño de tareas presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Alberto Segúin Escobedo. Además, Lázaro Muñoz (2019) encontró que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral del personal de enfermería y las condiciones de trabajo en un hospital público del Callao.

La correlación entre la satisfacción con la vida y el desempeño contextual fue positiva y significativa ($Rho = .791$; $p < .05$). Este resultado indica que la satisfacción con la vida también influye en comportamientos laborales voluntarios como la cooperación, la proactividad y el apoyo entre colegas. Este hallazgo es consistente con estudios que han encontrado que la calidad de vida

laboral influye en el desempeño organizacional de los trabajadores de la salud. Por ejemplo, Lumbreras-Guzmán et al. (2020) encontraron que una alta calidad de vida laboral incrementa la probabilidad de un adecuado desempeño organizacional en trabajadores de hospitales públicos en México. Asimismo, Escobar Baldeón (2021) determinó que la calidad de vida influye directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl. Además, Aleixandre Duche Pérez y Rivera Galdos (2019) encontraron que las dimensiones de desarrollo personal y desempeño de tareas presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Alberto Segúin Escobedo.

La relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño contraproducente fue inversa y significativa ($Rho = -.522$; $p < .05$), lo que implica que, a mayor satisfacción con la vida, menor es la tendencia a conductas perjudiciales en el trabajo. Este hallazgo es consistente con estudios que han encontrado que la adicción al trabajo puede llevar a consecuencias graves como agotamiento, errores en el trabajo y efectos negativos en la salud física y emocional. Por ejemplo, un artículo publicado en El País (2024) explica cómo detectar las señales de la adicción al trabajo y sus consecuencias negativas. Asimismo, un estudio pionero realizado por la Universidad Internacional de Valencia (VIU) en Xàtiva analizó el impacto de factores psicológicos y sociodemográficos en el síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento cognitivo de los trabajadores del ámbito público local. Además, un artículo publicado en El País (2025) aborda el trabajo emocional y cómo afecta a los profesionales de la salud, llevando a un agotamiento extremo y afectando sus vidas personales.

Limitaciones

El estudio presenta limitaciones relacionadas principalmente con el tamaño y la representatividad de la muestra, ya que se centra únicamente en trabajadores de un hospital en Pucallpa, lo que dificulta la generalización de los resultados a otros contextos o regiones. Además, al ser un diseño transversal, no permite establecer relaciones causales entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral, limitando el análisis a asociaciones observadas en un momento específico. También es posible que existan factores externos no controlados, como el estrés laboral o condiciones personales, que influyan en ambas variables.

Futuras investigaciones

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el estudio a diferentes hospitales y regiones para mejorar la validez externa y explorar posibles diferencias culturales o organizacionales. Asimismo, sería útil emplear diseños longitudinales que permitan analizar la evolución y causalidad entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral. Además, incluir

variables mediadoras o moderadoras, como el apoyo social, la motivación intrínseca o el clima laboral, podría enriquecer la comprensión de los mecanismos que vinculan ambas dimensiones, facilitando así la implementación de estrategias más efectivas para mejorar el bienestar y productividad de los trabajadores.

6. Conclusiones

2 Los resultados del presente estudio permiten concluir que existe una relación positiva, alta y significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de la ciudad de Pucallpa durante el año 2024. Este hallazgo indica que aquellos trabajadores que se sienten satisfechos con su vida presentan un mejor desempeño general en sus labores, lo cual evidencia la importancia de promover el bienestar integral del personal como una estrategia clave para fortalecer el rendimiento organizacional en contextos hospitalarios.

11 De manera específica, se concluye que existe una relación significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño en la tarea. Los trabajadores con mayores niveles de satisfacción vital tienden a ejecutar sus funciones laborales con mayor eficacia, responsabilidad y compromiso, lo que se traduce en una mayor productividad y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, se evidencia una relación positiva y significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño contextual. Esto sugiere que los trabajadores más satisfechos con su vida personal adoptan actitudes más colaborativas, proactivas y solidarias en su entorno laboral, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y fomentando relaciones interpersonales constructivas dentro del hospital.

22 Se concluye que existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción con la vida y el desempeño contraproducente. Es decir, a medida que aumenta la satisfacción vital, disminuye la probabilidad de que los trabajadores incurran en comportamientos laborales negativos, tales como el ausentismo, la apatía, los conflictos interpersonales o el incumplimiento de normas. Esto subraya la importancia de implementar políticas que promuevan la calidad de vida del personal para prevenir riesgos organizacionales y mejorar la eficiencia de los servicios de salud.

24

7. Referencias Bibliográficas

- Ammar, A., Chtourou, H., Boukhris, O., Trabelsi, K., Masmoudi, L., Brach, M., Bouaziz, B., Bentlage, E., How, D., Ahmed, M., Mueller, P., Mueller, N., Hsouna, H., Aloui, A., Hammouda, O., Paineiras-Domingos, L. L., Braakman-Jansen, A., Wrede, C., Bastoni, S., ... Hoekelmann, A. (2020). Covid-19 home confinement negatively impacts social participation and life satisfaction: A worldwide multicenter study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176237>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60.
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 3(12), 385–390. <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
- Calixto, E. (2019). *Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de restaurantes de Lima Metropolitana* [Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5507/CALIXTO_ME.pdf;jsessionid=AEC3C95A2C262F01BB282AA13B07E82F?sequence=1
- Casas Guillén, M. (2002). Los modelos de ecuaciones estructurales y su aplicación en el Índice Europeo de Satisfacción del Cliente. *Revista Electrónica de Comunicaciones y Trabajos de ASEPUMA*, 10(1). https://www.researchgate.net/publication/26440779_Los_modelos_de_ecuaciones_estructurales_y_su_aplicacion_en_el_Indice_Europeo_de_Satisfaccion_del_Cliente
- Cavallari, J. M., Trudel, S. M., Miskovsky, M. N., Laguerre, R. A., & Dugan, A. G. (2024). Life satisfaction and job and personal resources among public workers with non-standard work schedules. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18575-x>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a La Teoría General De La Administración (7a ed.)*.
- Chiroque, J., Gonzales, S., Maldonado, C., & Vilchez, A. (2021). Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología Evidencias psicométricas de la Escala de Satisfacción con la vida (SWLS) en población adulta de Lima Metropolitana, 2020 Psychometric evidence of the

- Satisfaction with Life Scale (SWLS) in the adult population of Metropolitan Lima, 2020. *Psique Mag:Revista Científica Digital de Psicología*, 10(1). <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Chughtai, A. A. (2021). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Applied Research in Quality of Life*, 16(2), 805–825. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09793-2>
- Clark, A. E., Fleche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2023). The origins of happiness: The science of well-being over the life course. Princeton University Press.
- Cortes, M., & Iglesias León, M. (2004). *generalidades sobre metodologia de la investigacion*. 174 p. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2022). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 6(9), 1092-1101.
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploracion empirica* (UAI, Editorial). Teseo - UAI. coleccion UAI - Investigacion. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (2023). World happiness report 2023. Sustainable Development Solutions Network.
- Jones, M. D. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1). <https://doi.org/10.21818/001c.16696>

- Lluncor Tello, M. A., Cacho Revilla, A., Zegarra Bautista, W. E., & Olano, D. (2023). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://doi.org/10.37787/yyxgep18>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J. M., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2023). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Aleixandre Duche Pérez, D., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Escobar Baldeón, D. (2021). La calidad de vida y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Loja].
- Hoyos Osorio, L. D. R., & Moreno Aguilar, F. J. (2019). Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores de la salud del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, año 2019. [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/90712232-fc37-4fa3-98bd-1bf71d33f9c4>
- Lumbreras-Guzmán, D. C., Morales-Mendoza, R. A., & Castillo-Hernández, A. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño organizacional en personal de salud en México. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2), 89–96. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a5>
- Lázaro Muñoz, D. (2019). Satisfacción laboral y condiciones laborales del personal de enfermería en un hospital del Callao. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*, (36), 11–23.
- El País. (2024, septiembre 2). ¿Es adicto al trabajo? Explicamos cómo detectar las señales. <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2024-09-02/es-adicto-al-trabajo-explicamos-como-detectar-las-senales.html>

- El País. (2025, febrero 13). El trabajo emocional o cómo nos afecta tener que poner buena cara en el trabajo. <https://elpais.com/estilo-de-vida/2025-02-13/el-trabajo-emocional-o-como-nos-afecta-tener-que-poner-buena-cara-en-el-trabajo.html>
- Cadena SER. (2025, marzo 28). Xàtiva analiza el síndrome del trabajador quemado en un estudio pionero de la VIU. <https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/03/28/xativa-analiza-el-sindrome-del-trabajador-quemado-en-un-estudio-pionero-de-la-viu-radio-xativa/>
- Manterola, C., & Otzen, T. (2015). Estudios Experimentales 1ª Parte. El Ensayo Clínico Experimental Studies 1st Part. Clinical Trial. *Int. J. Morphol*, 33(1), 342–349. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v33n1/art54.pdf>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. In *Revista Medica Clinica Las Condes* (Vol. 30, Issue 1, pp. 36–49). Ediciones Doyma, S.L. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>
- Martell Muñoz, J., García Cadena, C. H., Daniel-González, L., Sánchez Miranda, P., & Mendoza Martínez, A. (2018). Estructura factorial de la escala de satisfacción con la vida y validez convergente con la escala de calidad de vida en preparatorianos mexicanos. *Revista de Psicología y Ciencias Del Comportamiento de La Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 9(2), 30–45. <https://doi.org/10.29365/rpcc.20181207-70>
- Mendivelso, F., & Rodríguez, M. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 141–147. https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev_Medica_Sanitas_21-3_MRodriguez_et_al.pdf
- Pereyra, A., & Vasquez, C. (2022). *Satisfacción con la vida y desempeño laboral en docentes de la provincia de Ucayali* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77993/Pereyra_RAA_Vasquez_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar Estrada, J. G., Gutiérrez Strauss, A. M., Aranda Beltrán, C., & Ramírez Ramírez, S. (2019). Psychometric properties of the Satisfaction with Life Scale, in workers of the manufacturing industry. *Psicología Desde El Caribe*, 35(3), 197–209. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.3.150.15>
- Sandoval, S., Cruz, E., Paredes, M., & Geraldo, L. (2022). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los servidores del gobierno regional del Cusco-2021. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 92. <https://orcid.org/0000-0001-6845-3514>

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>

Vargas Machuca, C. S., & Vertiz Carrillo, C. A. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.357>

8. Anexo A

Instrumentos de Recolección satisfacción con la vida

N	Items	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	Mi vida, en casi todo, responde a mis aspiraciones					
2	Las condiciones de mi vida son excelentes					
3	Estoy satisfecho con mi vida					
4	Hasta el momento, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida					
5	Si pudiera volver a vivir mi vida, no cambiaría casi nada					

Instrumentos de recolección de desempeño laboral

	Desempeño laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Desempeño en la tarea					
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades.					

3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
4	He gestionado bien mi tiempo					
	Desempeño en el contexto					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					