



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M.
San Rafael - MINSUR S.A., Puno 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Gabriel Flores, Yahua (ORCID: 0000-0003-1874-2013)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi gratitud a Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. A mis padres por darme la vida, a mis hijos quienes son mi mayor motivación a Lucy, Sebitas, gracias por entender que, durante el desarrollo de esta tesis, fue necesario sacrificar situaciones y momentos a su lado para así poder completar exitosamente mi trabajo académico a Sandra mi soporte en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a Dios todo poderoso por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y fueron inspiración, apoyo y fortaleza.

Mi agradecimiento sincero a mi asesora de tesis, Dra. Karin Corina Rojas Romero, por su tiempo y su colaboración.

Gracias al staff y colaboradores de la empresa que laboro, dedico todo su contenido por su apoyo en este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variable, operacionalización	16
3.3. Población y Muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
VIII. REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Analisis del procesamiento de incidencias de muestreo para la confiabilidad para la variable calidad de vida	18
Tabla 2 Confiabilidad para la variable de calidad de vida	18
Tabla 3 Analisis del procesamiento de incidencias de muestreo para la fiabilidad para la variable de satisfacción laboral	18
Tabla 4 Confiabilidad para la variable de satisfacción laboral	19
Tabla 5 Reiteración de la variable Calidad de vida	21
Tabla 6 Reiteración de la variable Satisfacción Laboral	22
Tabla 7 Reiteración de la dimensión Salud Física	23
Tabla 8 Reiteración de la dimensión Salud Psicológica	24
Tabla 9 Reiteración de la dimensión Relaciones Sociales	25
Tabla 10 Reiteración de la dimensión Ambiente	26
Tabla 11 Cruce de las variables Calidad de vida y Satisfacción Laboral	27
Tabla 12 Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Salud Física	28
Tabla 13 Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Salud Psicológica.	29
Tabla 14 Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Relaciones Sociales	30
Tabla 15 Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Ambiente	31
Tabla 16 Test para medir la normalidad de variables y dimensiones	32
Tabla 17 Test de la hipótesis general	33
Tabla 18 Test de la hipótesis específica (a)	34
Tabla 19 Test de la hipótesis específica (b)	35
Tabla 20 Test de la hipótesis específica (c)	36
Tabla 21 Test de la hipótesis específica (d)	37

Índice de figuras

Figura 1 Histograma de la variable Calidad de Vida	21
Figura 2 Histograma de Reiteración de la variable Satisfacción Laboral	22
Figura 3 Histograma de Reiteración de la dimensión Salud Física.	23
Figura 4 Histograma de Reiteración de la dimensión Salud Psicológica	24
Figura 5 Histograma de la dimensión Relaciones Sociales	25
Figura 6 Histograma de la dimensión Ambiente	26
Figura 7 Histograma del cruce de las variables Calidad de vida y Satisfacción Laboral	27
Figura 8 Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Salud Física.	28
Figura 9 Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Salud Psicológica.	29
Figura 10 Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Relaciones Sociales.	30
Figura 11 Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Ambiente	31

Resumen

El estudio de esta investigación procuro determinar la existencia de un vínculo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A, Puno 2021. La investigación fue catalogada como aplicada, manejando el enfoque cuantitativo, asimismo presenta un diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo – correlacional. La población de dicho estudio fue constituida por 40 trabajadores, se analizó una muestra de 40 trabajadores, y se tuvo como instrumento, dos cuestionarios de 20 preguntas cada una, empleando la escala de Likert, seguidamente se ejecutó el software SPSS, para dar lugar a los resultados univariado y bivariado, donde se encontró un grado de correlación $r = 0,763$. Dando lugar a las conclusiones y recomendaciones que permiten tener una visión más conceptualizado de la calidad de vida en relación con la satisfacción laboral, el cual permite fortalecer el desarrollo de la organización.

Palabras clave. Calidad de vida, Satisfacción laboral, salud física, salud psicológica, relaciones sociales, Likert.

Abstract

The study of this research tried to determine the existence of a link between quality of life and job satisfaction of U.M. workers. SAN RAFAEL - MINSUR S.A, Puno 2021. The research was classified as applied, handling the quantitative approach, it also presents a non-experimental cross-sectional design and descriptive-correlational level. The population of this study was made up of 40 workers, a sample of 40 workers was analyzed, and the instrument was two questionnaires of 20 questions each, using the Likert scale, then the SPSS software was executed, to give rise to the univariate and bivariate results, where a degree of correlation $r = 0.763$ was found. Giving rise to the conclusions and recommendations that allow to have a more conceptualized vision of the quality of life in relation to job satisfaction, which allows to strengthen the development of the organization.

Keywords. Quality of life, job satisfaction, physical health, psychological health, social relationships, Likert.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, el virus del SARS Covid-19 trajo consigo un caos en el ámbito de la salud como también en el laboral, ya que fue una noticia tan inesperada que los países no pudieron establecer medidas con anticipación para poder contrarrestar un futuro confinamiento y por ende la calidad de vida ha sido desprestigiado en países como España e Italia ya que en esos países se presentó que la tasa de mortalidad había disminuido enormemente. Con el pasar los meses y la adaptación de este confinamiento a nivel global, las empresas tuvieron que tomar medidas para no desaparecer frente a la competencia, recurrieron implementar el teletrabajo lo cual según la empresa de seguros Cigna International (2020) mencionó un caso específico que presenta España, el cual según un análisis realizado mostró que la satisfacción laboral había alcanzado un incremento exponencial ya que indicó que el 80% del pueblo español que ha sido encuestado, indicó que la situación que viven hoy en día respecto al teletrabajo ha posibilitado un mayor manejo y mayor flexibilidad en los horarios.

Por otro lado, también se pudo analizar que los índices en la calidad de vida del ser humano no se ha tenido una observación negativa, al contrario, más bien las emociones psicológicas tanto afectivas como sociales se vio un incremento de un 20%. Por otro lado, según la compañía Sodexo (2020) indica que en un estudio realizado por la revista Harvard Business, los empleados satisfechos que alcanzan la calidad de vida deseada repercute directamente en la productividad que muestran en el desarrollo de las actividades de una determina organización.

En el contexto nacional, según los investigadores Bellido, Morales, Gamarra & Calizaya (2021) infirieron que en un estudio realizado en el gobierno de la ciudad de Arequipa-Perú precisamente en la época de pandemia que nos sometió en un gran confinamiento, mencionan la existencia de factores muy relevantes que hacen posible la caracterización de las posturas laborales, para dicho estudio se tomó en cuenta una muestra de 500 participantes y se empleó un instrumento para recopilar información conformado por 27 ítems que hizo comprender acerca del significado de calidad de vida en términos económicos y la satisfacción en el entorno laboral de las personas, mostrando resultados que si existe una relación entre ambas variables ya que para lograr una satisfacción laboral plena se tiene que conseguir un alto nivel en

la calidad de vida, esto depende de varios factores ya sea afectivos, económicos y sociales.

Dentro del ámbito local, en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, es importante mantener una buena calidad de vida para sus colaboradores, puesto que originan que el personal aporte lo mejor de sí mismo de manera voluntaria y sostenible en el tiempo; además los colaboradores dentro de una empresa deben mantener una adecuada productividad, competitividad, compromiso y responsabilidad social. Un ambiente laboral inadecuado se convierte en la raíz de insatisfacción para los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, originando efectos colaterales como bajo rendimiento, poco compromiso con la empresa, desertar del puesto de trabajo, el estrés, etcétera; lo cual afecta el desempeño y rendimiento del personal de dicha empresa.

Tomando en cuenta la importancia de la problemática planteada anteriormente se formuló como; probl. gen.: ¿Cuál es el vínculo entre la calidad de vida y la satisfacción en el ámbito laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021? Asimismo, también se menciona los probl. esp.: (a) ¿Cuál es el vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021?; (b) ¿Cuál es el vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021?; (c) ¿Cuál es el vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021?; (d) ¿Cuál es el vínculo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021?.

En primer lugar, la justificación metodológica, según Bernal (2016) indica que las herramientas de este estudio servirán para que futuros investigadores puedan realizar otros tópicos que involucren estas variables de investigación.

La *justificación teórica* de esta investigación es conocer la situación de la calidad de vida de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, para determinar cuál es su efecto en la satisfacción laboral. Por lo cual, se va a considerar los fundamentos teóricos de dichas variables y cómo afectan dentro de una organización, de tal manera de demostrar la estrecha correlación entre las variables de estudio, que dan fundamento y soporte a este trabajo.

La *justificación práctica* se basa en la insatisfacción de algunos colaboradores respecto a su actual área de trabajo y su preferencia de laborar en otras áreas, puesto

que tienen el deseo de contribuir más a la empresa minera. Por ende, esta investigación presentará posibles e inmediatas soluciones que permitan lograr resultados verídicos correspondiente a la calidad de vida en el ámbito laboral y cómo afecta en la satisfacción de los colaboradores.

En este caso tomando en cuenta la *justificación social*, el presente estudio de investigación mostró gran importancia, ya que toma lugar a factores sensibles como es la calidad de vida frente a la satisfacción laboral de un individuo dentro de una institución, ya que viene a resaltar la salud física, mental, social y demográfica, mediante estos factores pueden ser analizados y cuantificados. Por otro lado en el grado académico sería provechoso que se tome en consideración este análisis como punto reflexivo para que tenga lugar a investigaciones más robustas y puedan descubrir algo adicional de lo que presentó esta investigación.

Por otro lado, el presente estudió planteo como Obj. Gen.: Determinar el vínculo entre la calidad de vida y la satisfacción en el ámbito laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021. Asimismo, también se tiene como Obj. Esp.: (a) Determinar el vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (b) Determinar el vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (c) Determinar el vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (d) Determinar el vínculo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR , Puno 2021

De tal forma se formuló la Hip. Gen.: Existe vinculo significativo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021. Seguidamente de las Hip. Esp.: (a) Existe vinculo significativo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (b) Existe vinculo significativo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (c) Existe vinculo significativo entre la relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021; (d) Existe vinculo significativo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

II. MARCO TEÓRICO

A fin de brindar apoyo al estudio de investigación, se realizó el manejo del significado de las variables principales, sus dimensiones correspondientes y por último definir precisamente a los indicadores, los cuales son tomados en esta investigación, el cual se recurrió a los artículos científicos nacionales e internacionales que fueron base en esta investigación, los cuales tuvieron similitud con el objetivo principal de este análisis.

En el entorno internacional, según Aldana (2020) nos indica que su investigación tuvo como finalidad reconocer el grado de satisfacción laboral y calidad de vida en individuos con deficiencias en la capacidad motriz referentes a muchos municipios de la ciudad de Mexico. Estudio no experimental con enfoque cuantitativo y diseño transversal. Aplicado a una muestra de 120 personas (54 mujeres y 66 hombres), 65% con discapacidad y 35% sin discapacidad. Se aplicó el levantamiento de datos mediante una encuesta y dos instrumentos psicométricos: S21/26 y Wooqol-Bref. Los resultados fueron analizados con el SPSSv22.0. Los resultados indicaron que las personas con discapacidad muestran menos satisfacción laboral debido a que deben luchar con situaciones de rechazo o discriminación en un empleo formal, tienen pocas oportunidades de línea de carrera y poseen una menor calidad de vida por la dificultad en la participación de actividades.

Sin embargo, Flores & Sánchez (2019) quienes en su trabajo de investigación indican que su objetivo principal es entender la situación actual de calidad de vida laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. Estudio de tipo no experimental, transversal y descriptivo. Aplicado a una población de 540 y a una muestra de 225 docentes. Para la recolección de datos se empleó una encuesta sociodemográfica y el cuestionario CVT-GOHISALO. Los resultados obtenidos demostraron que las dimensiones poseen un bajo nivel de satisfacción, estos fueron: satisfacción por el trabajo (67,6%), desarrollo personal logrado en el trabajo (60,9%) y administración del tiempo libre (68,9%). Se correlacionó la calidad de vida laboral con el tipo de relación laboral, pero de igual forma se encontró en las dimensiones s elevados de insatisfacción. En conclusión, la insatisfacción laboral se enfoca en una desmotivación por falta de reconocimientos a los docentes porque se perciben pocas oportunidades de superación.

Mientras que, Mendoza (2018) menciona que la finalidad de su trabajo es establecer la incidencia de la satisfacción laboral y la calidad de vida de los funcionarios del área de Farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. Investigación diseño cuantitativo, método deductivo, tipo correlacional descriptivo y de corte transversal. Aplicado a una población de 75 empleados. Los resultados demostraron que las dos escalas de satisfacción laboral están efectivamente vinculadas con todas las dimensiones de calidad de vida. Debido a ello se planteó una propuesta que implicaba la realización de actividades de gratitud, capacitaciones, charlas, juegos comunicacionales, contratación de personal, inventarios semanales y calendario organizacional. En conclusión, se certifica que la satisfacción laboral incurre en la calidad de vida del personal de forma significativa.

Tal es el caso de La Rioja (2017) en su trabajo de investigación tiene la finalidad de establecer el nexo existente entre la calidad de vida en personas con trasplante renal y la satisfacción laboral en un centro medico de tercer nivel del área metropolitana. Investigación descriptiva, enfoque cuantitativo, no experimental (transversal), prospectiva y correlacional. Aplicado a una población de hombres y mujeres pertenecientes al listado de pacientes con trasplante renal entre el 2011 al 2016 en un total de 360 personas. El instrumento genérico de medición fue el cuestionario de salud SF-36 y SF-12V2. Los resultados fueron: 89% de los pacientes refieren estar satisfecho en cuanto a su satisfacción laboral con el 85%, el 11% de los pacientes con trasplante renal menciona estar bastante satisfecho con su trabajo reflejado en un 10%, únicamente el 5% menciona estar normalmente satisfecho con su satisfacción laboral en cuanto a su calidad de vida, comprobando así la relación lineal directamente proporcional de fuerza moderada entre las variables con $r_p=0.649$ $p=0.000$.

Por último, Rivera (2017) indica que su investigación tuvo como finalidad apreciar la calidad de vida en relacion con la salud, estrés laboral, satisfacción plena y riesgo psicosocial que perciben los colaboradores que laboran en el área Unidades Oncológicas y Cuidados Paliativos en la VII región de Chile. Estudio de diseño cuantitativo con diseño correlacional, transversal, no experimental. Aplicado a una población de 87 trabajadores/as sanitarios. Para el levantamiento de datos, se empleó antecedentes biosociodemográficos, el cuestionario SF-36 v2, SUSES-ISTAS 21, el ESCAM y S20/23. Asimismo, para el análisis de esta información se usó el software SPSSv15. Los resultados demostraron que la percepción de calidad de vida

relacionada con la salud y satisfacción laboral es inversamente proporcional a factores de riesgos psicosociales y carga mental en el trabajo.

En el entorno nacional, según Angulo (2019) indica que su trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. La investigación es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo y corte transversal. Aplicado a una población de 169 trabajadores pertenecientes a la institución. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario Sonia Palma y el WHOQOL BREF. Los resultados obtenidos fueron $r_s=0,417$ y $p=0,000<0.05$, esto significa que entre las variables existe una correlación positiva a nivel moderado. Por ende, los aspectos de la calidad de vida contemplan el bienestar y satisfacción de los trabajadores, haciendo así fundamental aplicarlos en estrategias de gestión.

Por otro lado, Agüero (2019) declaró que su estudio tiene la finalidad de precisar la afinidad que existe en medio de la calidad de vida y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la DIRIS Lima Norte. Desarrollado en un diseño transversal no experimental con enfoque descriptivo, correlacional, cuantitativo o bivariado. Determinado a una población y muestra de 110 empleados. Aplicando para el levantamiento de datos, a la encuesta tipo Likert como técnica, el test Whoqol-BREF como instrumento y la escala de Wall, Cook y Warr como medición. Obteniendo como resultados la correlación de $\rho = 0.626<0.05$ que significa que existe una dependencia positiva media en medio de las variables. En conclusión, queda sustentado la existencia de un vínculo valioso entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en los trabajadores de esa organización.

Consecuentemente, Monsalve & Fuentes (2018) en su informe de investigación consideran como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo. Estudio de diseño descriptivo-correlacional y tipo cuantitativo. Aplicado a una población de 28 enfermeras en servicio. Para el levantamiento de datos se emplearon cuestionarios de acuerdo con las variables analizadas. Los resultados obtenidos demuestran que más del 50% del personal aprecia en calidad de vida: buen nivel (21,3 %). un nivel regular (66,7%) y una mala percepción (25,0%). El restante 50% del personal percibe en satisfacción laboral: un nivel alto (25%), un nivel moderado (66,7%) y un nivel bajo

(21,3%). Además, se obtuvo que ρ (rho): 0,620 y p : $0,000 < 0.05$, concluyendo así la validez de un enlace significativo entre las variables satisfacción laboral y calidad de vida de la investigación.

Por otro lado, Medina (2018) menciona que su análisis poseyó como propósito instituir el vínculo existente de la calidad de vida de personas profesionales con la satisfacción laboral de los colaboradores del PRONIS que significa Sistema nacional de Inversiones en Salud perteneciente a Lima. Dicho análisis se presentó de tipo básico, el nivel descriptivo, orientado a correlacional de corte transversal, comprendiendo de tal forma un diseño no experimental enfocado cuantitativamente Dedicado a una población de 80 trabajadores del PRONIS. Empleando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para el levantamiento de la data de las variables. Estos determinan su confiabilidad con el coeficiente Alfa Cronbach: 0,823 para la primera variable y 0,883 para la segunda variable. Los resultados del estudio expresan la validez de una relación significativa y positiva en medio de las variables por medio de un nivel moderado $r = 0,684$ con una significancia de $\rho=0,000 < 0,05$.

Asimismo, Rojas, Ccorahua & Taboada (2017) indican que la finalidad de su trabajo de investigación es relacionar la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho, 2016. Estudio de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental-descriptivo de corte transversal. Fijado sobre una población de 20 enfermeras asistenciales. Con el apoyo de la técnica de encuesta, aplicado con la escala de acuerdo con las variables y comprobado con el Alpha de Cronbach=0.80. Los resultados obtenidos fueron: 50% presenta muy baja calidad de vida y total insatisfacción laboral, 35% revela baja calidad de vida (5% tiene insatisfacción y 30% nivel moderado de satisfacción laboral). En conclusión, de acuerdo con las estadísticas obtenidas de $r_s = 0,936$; $p = 0,000$, la satisfacción laboral y la calidad de vida se vinculan expresivamente.

Siguiendo con la especificación de variables, se aprecia la variable calidad de vida a Cornejo (2020) quien sostiene que la calidad de vida es como un estado cognitivo o psicológico emocional de valoración del nivel de complacencia de la persona en diferentes dimensiones de su estado de vida (salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, economía, educativa, etc.) con su respectiva valoración. (p.61). Por otro lado, se describirán las dimensiones de la variable, la primera vendría ser (a) salud física, en el cual Gómez & Montero (2019) lo definen como la ejecución regular

de ejercicio y actividad física con el objetivo de conseguir beneficios que proporcionan una noción de dicha a la persona, lo que se vincula a su vez con un mejor autoconocimiento, auto concepto y autoestima que incluso posibilitará un ideal rendimiento en las acciones diarias de cualquier tipo. Se ha desfragmentado esta dimensión en los siguientes indicadores: (a.1) Dolor, según Pérez (2020), este se refiere a una experiencia emocional y sensorial espantosa, vinculada con un perjuicio tisular, real o potencial acompañado de quejas de sufrimiento.

Por otro lado, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (a.2) Dependencia de medicina, el cual Martínez (2021) lo define como un estado de carácter inalterable en que se hallan las personas que por motivos diversos de padecimiento requieren del cuidado de otra u otras personas profesionales de salud. Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (a.3) Energía para la vida diaria, según Adorno (2021) lo define como aquello que da capacidad a un ser humano a llevar a cabo sus acciones, actividades y trabajos en su día a día de su existencia. Esta capacidad está muy asociada a la alimentación, salud mental y salud física. Asimismo, el siguiente indicador es (a.4) Sueño y descanso, según Álvarez, Blancarte & Tolentino (2021) se refieren a estados de actividad física y mental reducidos, que hace que la persona se sienta rejuvenecido, fresco y dispuesto para proseguir con las labores cotidianas, convirtiéndose así en necesidades básicas para restaurar energías y garantizar el bienestar de una persona.

De igual manera, por último indicador está (a.5) Capacidad de trabajo que según Rizo & Sánchez (2019) afirman que es el conjunto de aptitudes que permite a una persona desarrollar las tareas específicas como las propias que demanda el trabajo al cual ha sido asignado.

En ese sentido, continuaremos con la segunda dimensión (b) Salud psicológica, en la cual Gómez & Montero (2019) lo describen como un estado de satisfacción en el cual la persona es sensata de sus mismas aptitudes, puede abordar las presiones normales de la vida, trabajar de manera provechosa y productiva y ser apto de originar una cooperación a su sociedad. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) Sentimientos Positivos, según Balaguer, Sánchez & García (2018) estos se relacionan a sentimientos placenteros que originan una idea de satisfacción en el individuo y comportan sensaciones de placer; estos contribuyen en gran medida a disminuir las sensaciones de estrés y ansiedad.

Como siguiente indicador, podemos visualizar la (b.2) Espiritualidad, según Barnes, Hayes & Gregg (2021) mencionan que es una experiencia integral del ser humano con que afronta su propia existencia, construyendo su historia personal y comunitaria, permitiendo así comprender la razón de nuestro ser y proyecto de vida. Continuando con los indicadores, podemos indicar al (b.3) Concentración, según Olascuaga (2021) afirma que se refiere a una actividad mental donde se orienta la capacidad de mantener la atención en algo particular o específico sin distracción alguna, este tiende a tener un mayor grado si los 5 sentidos están involucrados.

Posteriormente se especificará el siguiente indicador, representado por (b.4) Imagen corporal, según Cantera, Miles & Rossi (2019) lo definen como la representación mental que cada persona tiene sobre su propio aspecto físico, involucrando sentimientos y emociones respecto a cómo se siente con su cuerpo y cómo lo percibe. Igualmente, el siguiente indicador es (b.5) Autoestima, según Moral, Román, López, García, Pérez, Rosa & Urchaga (2021) se puede definirse como el juicio que cada persona emite sobre sí misma, valoración que puede ser positiva o negativa y que puede fluctuar por las circunstancias que envuelvan a la persona donde variables como la familia, amigos o trabajo influyen en la conformación de esa percepción personal. Por otra parte, continuando con el último indicador de esta variable que vendría ser el (b.6) Sentimientos negativos, el cual Balaguer, Sánchez & García (2018) sostienen que se refiere a sentimientos que originan sensaciones de desasosiego en el individuo y resultan irritantes puesto que pueden ser los causantes de eminentes grados de angustia, estrés o trastornos de depresión.

Continuando en esta sección, se puede contar como tercera dimensión (c) Relaciones sociales, por ello Girado (2020) lo señala que son diferentes correlaciones que se forman entre dos o más personas en la sociedad, estos se distinguen de acuerdo con el grado de confianza que un individuo tiene con otro y según el nivel de intimidad. Por esto se categorizó en estos indicadores: (c.1) Relación personal, según Girado (2020) es la correlación equitativa en medio de dos o más individuos, en la cual participa la comunicación para conseguir información acerca del entorno donde nos hallamos, estableciendo un clima social y emocional de forma sana. Prosiguiendo con la descripción de indicadores se señaló a (c.2) Actividad sexual, según Hernández (2021), afirma que es una actividad conductual de la sexualidad personal que involucra elementos somáticos y emocionales. Por otra parte, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (c.3) Apoyo social, el cual Rodríguez, Ramírez,

Fernández & Bustos (2018) sostienen que este indicador se define como una red compuesta por miembros de la comunidad, vecinos, amigos y familia que está apto para ofrecer apoyo físico, financiero y psicológico en las circunstancias de menester.

Por consiguiente se procede a continuar con la siguiente descripción de la dimensión(d) Ambiente, en la cual Sobottka, Dios, Bittencourt & Salata (2020) expresan que es el entorno que altera y determina las circunstancias de vida de la sociedad. Incluyendo una colectividad de valores culturales, sociales y naturales que existen en un espacio y en un instante en las sociedades. Asimismo, se ha dividido en los siguientes indicadores:(d.1) Seguridad y libertad, según Posincovich, Facco, Gaiero, Fregona, Bergero & Iazzetta (2020) infieren que dicho indicador, es un estado en donde los riesgos que producen daños de tipo psicológico, físico, o material son dominados para salvaguardar la vitalidad y la dicha de las personas y de la sociedad. Por otro lado, tenemos al siguiente indicador, que viene a ser la (d.2) Ambiente físico, según Sobottka, Dios, Bittencourt & Salata (2020) sostiene que dicho indicador es el contacto con los materiales y las actividades diferentes que conforman el enorme abanico de aprendizajes sociales, afectivos y cognitivos. Como siguiente indicador tenemos al (d.3) Oportunidades de información, el cual Peñafiel & Gurrutxaga (2021) afirman que son los momentos oportunos, ciertos, exactos para conseguir un conjunto organizado de datos relevantes para obtener un conocimiento.

Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (d.4) Ocio y descanso, según Trujillo (2021) lo define como el tiempo que un individuo lo usa para reposar o utilizarlo en actividades no laborales, es decir un tiempo para efectuar todo aquello que le divierta o guste a la persona. Prosiguiendo con los indicadores, podemos indicar al (d.5) Atención Social, que, según Rodríguez, Ramírez, Fernández & Bustos (2018) afirman que es un servicio de orientación social, valoración e información concedido por expertos de la atención psicosocial, por medio de una red compuesta de puntos de atención que comprende todas las comunidades autónomas. De igual manera, por último, indicador está (d.6) Transporte que según Rizo & Sánchez (2019) afirman que es el medio por el cual son trasladados datos, objetos o seres vivos de un lugar a otro.

Siguiendo con la descripción de variables, se alega la variable de satisfacción laboral a Pujol & Dabos (2018) que sostienen que la satisfacción laboral se define como el nivel de agrado que llegan a demostrar los empleados hacia su centro de

trabajo, aun cuando se tiene en discusión si es que se llegan a involucrar principalmente los procesos emocionales, así como podrían ser los procesos cognitivos (p.61). Por otro lado, se describirán las dimensiones de la variable, la primera vendría ser (a) significación de la tarea, en el cual Bautista & Aquilar (2020). lo definen como la serie de actos en un tiempo determinado, que comúnmente es realizado por un trabajador, con el fin de cooperar en la obtención de un resultado final, para así lograr alcanzar un objetivo específico.

Se ha desfragmentado esta dimensión en los siguientes indicadores: (a.1) Trabajo justo, según Rosales & Bernal (2019) esto viene a ser aquel que proporciona un salario decente, preserva los derechos, asegura la igualdad de género y el apoyo laboral, permitiendo así el vivir en condiciones favorables a una familia, manteniendo sus necesidades básicas. Por otro lado, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (a.2) valor de la tarea, el cual Bautista & Aquilar (2020) indican que se encuentra sujeto bajo cuatro elementos, tales como la importancia del individuo en llevar a cabo una tarea concreta, el interés que posee este por hacer dicha tarea, la utilidad que determina la adecuación con los planes futuros de la empresa, y finalmente el costo de cuánto deberá invertir para realizar dicha actividad.

Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es el (a.3) sentimiento de ser útil, según Marin & Placencia (2017) lo definen como el factor social que permite al individuo sentir que sus colaboraciones lo hacen útil, en comparación con respecto a los individuos de su mismo ambiente laboral. Este sentimiento los hace sentir exclusivos e irremplazables, de modo que logren llevar a cabo múltiples contribuciones en aquello que llegan a destacar.

Asimismo, el siguiente indicador es (a.4) desarrollo personal, según Peña & Villón (2018) se define como el anhelo de progreso que alienta a la persona a avanzar, fijándose metas y sabiendo que la realización de estas conlleva dificultades, pero la reacción a estas determinara la próxima consecución hacia los objetivos. De igual manera, como último indicador está (a.5) gusto por el trabajo que según Vargas & Araya (2019). lo definen como la situación en que un empleado con disposición lleva a cabo los proyectos con gran determinación y siempre dando todo de sí. Llegando a desarrollar valores como la autonomía, responsabilidad, compromiso y trabajo en equipo.

En ese sentido, continuaremos con la segunda dimensión (b) condiciones de trabajo, en la cual Pereira & Solís (2019) lo definen como el conjunto de factores que

llegan a determinar la disposición en la cual un trabajador realiza sus actividades, y en las cuales se encuentran las horas de trabajo, su organización y contenido, así como los servicios de bienestar social. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) nivel de confort del ambiente, según Pereira & Solís (2019) entre las condiciones adecuadas de trabajo, se llega a tomar en cuenta y con mayor relevancia, la temperatura bajo la cual se llega a trabajar, ya que puede influir de manera negativa en el nivel de productividad y estado de ánimo en los trabajadores. Como siguiente indicador, podemos visualizar la (b.2) gusto por el horario, según Pereira & Solís (2019) lo definen como la conformidad que tienen los empleados con respecto a las bases del horario establecido en su centro de trabajo, de modo que este cumpla de manera justa con las reglas emitidas por el ministerio de trabajo, así como ciertas facilidades que les permita tener un ambiente laboral más amable.

Continuando con los indicadores, podemos indicar el (b.3) nivel de comodidad en el trabajo, según Pereira & Solís (2019), afirman que se refiere al grado de tener en cuenta las condiciones laborales dentro de la empresa aptas y justas con el fin brindar la mayor productividad y rendimiento en el trabajo. Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (b.4) existencia de comodidad, según Marin & Placencia (2017)., dentro del entorno laboral, se define la comodidad como la facilidad para poder ejercer nuestros deberes en la oficina de una manera más favorable y confortable con un buen ambiente laboral entre los compañeros de trabajo. Por otra parte, continuando con el último indicador de esta variable que vendría ser la (b.5) valoración del esfuerzo, el cual Marin & Placencia (2017)., indican que se refiere a calcular o darle valor a la cantidad de trabajo realizado, teniendo en cuenta 4 aspectos: efectos y resultados, costo proveniente del esfuerzo, punto de vista absoluto y relativo y visualización multidimensional.

Asimismo, se puede dar paso con la tercera dimensión (c) Reconocimiento personal, en la cual Ramos (2020). lo define como el proceso por el cual se llega a demostrar estima con los empleados, así como para darles motivación y un reforzamiento de comportamiento según lo requiera la empresa. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (c.1) Sentimiento de maltrato, según De la Serna (2017) esto consiste en el agravio que se llega a realizar hacia un sujeto dentro del ambiente de trabajo, el cual puede ocasionarse, ya sea por una figura de autoridad en la empresa, como también por colegas de la misma área de trabajo.

Continuando con los indicadores, podemos indicar al (c.2) Distancia en relaciones interpersonales, según Bejarano (2020) afirma que, dentro del ambiente laboral, se busca establecer una comunicación constante entre los trabajadores, formando así vínculos de manera sana, haciendo uso de los medios actuales, sin dejar de lado la comunicación presencial. Por otra parte, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (c.3) Grado de importancia en las tareas, el cual Pereira (2019) sostiene que se refiere a que todo proyecto esté sujeto a una serie de tareas que deben llevarse a cabo para cumplir con el objetivo, teniendo estas diversas prioridades, grados de dificultad, entre otras características que las hacen únicas. Igualmente, el siguiente indicador es (c.4) Trabajo en equipo, según Bejarano Paredes, M. (2020) es juntar un grupo de individuos con capacidades, intelectos, ideas y habilidades similares con la finalidad de realizar una determinada actividad de una manera rápida, de modo que también se consiguen mayores resultados.

Por otra parte, continuando con el último indicador de esta variable que vendría ser el (c.5) Reconocimiento del esfuerzo, el cual Zurita, Pucutay, Córdova & León (2019), definen como una recompensa con el fin de motivar al personal y así generar un buen desempeño; estas pueden ser por medio de una retribución monetaria o palabras de aliento y felicitaciones.

En tal sentido, continuaremos describiendo la siguiente dimensión (d) Beneficios económicos, en la cual Tudela (2017) expresa que se relaciona a la diferencia de los ingresos y costos resultantes de una actividad económica. Desde un punto de vista empresarial, este refleja el grado de ganancias en periodos determinados, tratando de representar alguna clase de creación de valor. Asimismo, se ha dividido en los siguientes indicadores: (d.1) Nivel del sueldo respecto a la labor, según Santander (2018) se infiere que dicho indicador, es la cantidad de dinero que un empleado recibe regularmente de su empleador durante un cierto período de trabajo de una producción o un servicio.

Por otro lado, tenemos al siguiente indicador, que viene a ser la (d.2) Sentimiento respecto a la remuneración, según Zurita, Pucutay, Córdova & León (2019), sostienen que dicho indicador es la impresión afectiva que causa la obtención de un sueldo bien remunerado y justo. Como siguiente indicador tenemos al (d.3) Grado de complacencia respecto a la remuneración, el cual Zurita, Pucutay, Córdova & León (2019), afirman que es el nivel de satisfacción o placer con que recibe un empleado la cantidad de dinero remunerado por su esfuerzo. Seguidamente se

definirá el siguiente indicador, el cual es la (d.4) Sentimiento de explotación, el cual Lousada (2018) lo define como la reacción que muestra el empleado frente a los abusos que llega a cometer el empleador hacia su persona, como podría ser el trabajar bajo una condición de amenaza o un salario que no llega a valer el esfuerzo que se ejerce dentro de la empresa.

De igual manera, por el último indicador está (d.5) Expectativas económicas que, según Mejía, Pinos, Proaño & Rojas (2019) tienen gran importancia con respecto a las decisiones que pueden llegar a tomar cualquier agente económico. Desde el punto de vista empresarial, llega a influir en los reclamos de los trabajadores, así como en los aumentos que los empresarios están dispuestos a otorgar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El presente estudio manifiesta en cuanto al *tipo de investigación* fue catalogada como *aplicada*, ya que según Baena (2017) se intenta conseguir y ofrecer respuestas y soluciones como respuesta a las interrogantes tanto como literarias y pragmático, su finalidad fue de especificar, interpretar o pronosticar la realidad misma, a fin de hallar leyes y fundamentos necesarios y primordiales que consigan estructurar el marco literario científico.

Asimismo se ajusta en el *tipo de diseño* el cual se consideró como *no experimental-transversal* el cual se relaciona con el modo *descriptivo-correlacional*, el cual mediante Hernández & Mendoza (2018) sostienen que el diseño no experimental viene a ser aquel que no altera deliberadamente variables, en otras palabras no se debe variar a propósito las variables independientes, transversal se cataloga como el proceso de actividades en un mismo intervalo de tiempo único, ya sea recopilación, descripción y su misma repercusión de interrelación. En el manejo del modo descriptivo-correlacional se intentó buscar las especificaciones, atributos, características o conductas de un conjunto de personas, comunidades o cualquier institución o entidad comercial el cual se llevará el correspondiente análisis, así como el grado correlacional el cual tiene la finalidad de cuantificar el nivel de relación que se encuentre en las variables del estudio.

Se utilizó el método de estudio *hipotético deductivo*, en referencia a los autores Hernández & Mendoza (2018) es un proceso que involucra agrupar el entendimiento raciocinio así como con la exploración de la realidad misma. Esto es mediante los siguientes pasos que se toma en cuenta este tipo de método de investigación: exploración o en otros términos conocidos observación, hipótesis, deducción en términos inferenciales y verificación. Objetando de esa manera la verificación de las proposiciones en la similitud de la experiencia.

3.2. Variable, operacionalización

Con respecto al autor Hernández, M (2020) menciona que dichas variables o incógnitas relacionadas a un estudio presentan cierta característica llamada medición, mientras que la agrupación de la información suministrada para tomar en cuenta las preguntas y objetos de la investigación, los cuales ayudaron para establecer hipótesis o propuestas. En esta investigación se presentó un estudio de dos variables: Calidad de Vida y Satisfacción Laboral. Estas variables o incógnitas presentan tipo cuantitativa

Cornejo (2020) quien sostiene que la *calidad de vida* es como un estado cognitivo o psicológico emocional de valoración del nivel de complacencia de la persona en diferentes dimensiones de su estado de vida (salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, economía, educativa, etc.) con su respectiva valoración

Con respecto a Pujol & Dabos (2018) quienes sostienen que la *satisfacción laboral* precisa específicamente al nivel de agrado que llegan a demostrar los colaboradores hacia su centro de deberes, aun cuando se tiene en discusión si es que se llegan a involucrar principalmente los procesos emocionales, así como podrían ser los procesos cognitivos.

3.3. Población y Muestra

Según Iglesias (2021) indica que es la agrupación de ciertos individuos o instituciones que forman parte de procedimientos sustanciales en beneficio a un agente externo. Esta investigación precisó tomar en consideración una población de 40 colaboradores de MINSUR.

Asimismo Robles (2019) indica que la muestra significa pequeña selección de la población, especialmente orientado para ciertos procesos realizados en la investigación, asimismo se considera aquellos resultados verídicos donde se extrae la información para el desarrollo mismo de los cálculos estadísticos. En este trabajo de investigación, la muestra ha sido catalogado de 40 trabajadores de MINSUR.

Según Iglesias (2021), indica que el muestreo consta de una agrupación de habilidades que involucran en la definición y aplicación de resultados entre dos tipos de muestreo ya sea el primero probabilístico y no probabilístico, por ende se consiguió efectos y tuvo diversificando en la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La *técnica* de instrumento que es utilizada en esta investigación se definió como encuesta. En relación con el autor Baena (2017), dicho tipo de instrumento presenta dos diferenciadores fundamentales que sobresalen al resto de instrumentos de recopilación de datos la cual vienen a ser que reúne la información de manera escrita o virtual a través de cuestionarios bien estructurados ya sea manual o virtual y que son utilizados en una población seleccionada.

Por ello se manejó el procedimiento llamado encuesta, en relación a la herramienta cuestionario. Lo que indica el autor Baena (2017) que dichas herramientas de investigación han ido convirtiéndose en actividades sofisticados y correctamente estructurados mediante el uso de herramientas tecnológicas que permiten un alto nivel de seriedad en relación al manejo de la información recibida por cualquier plataforma libre de elaboración de cuestionarios y evitar opiniones subjetivas.

Asimismo, Hernández & Mendoza (2018) indicaron que la expresión validez significa que cada instrumento debe pasar por una prueba de veracidad para indicar el nivel en la cual esta va a ser capaz de sostener una postura positiva o negativa en la investigación, así como también se evalúa en su comportamiento ya que debe pasar en la observación de muchos expertos para tener un resultado efectivo.

Continuando con los autores Hernández & Mendoza (2018) señalaron que la confiabilidad de variables es una característica psicométrica que alude a la carencia de errores, por ende, incrementa el nivel de consistencia y presenta ser estable en los resultados de los ítems propuestos a lo largo de la investigación. Por otro lado, Baena (2017) menciona que estos resultados presentan solidez en cualquier situación, lo cual refleja que se ha utilizado un instrumento veraz y fehaciente.

En este análisis, se aplicó la técnica del factor del alfa de Cronbach, donde este, permite cuantificar la seguridad que presenta determinadas variables en base a cuestionarios válidos. Los valores de este factor fluctúan entre 0 y 1; donde 0 presenta inconsistencia y las que estén más próximas a 1 presentan mayor consistencia. Con respecto al valor de este coeficiente hay que tomar en cuenta la cantidad de ítems de la variable, ya que este denomina mayor valor del coeficiente. Por otro lado, se empleará el uso de tecnologías de cálculos estadísticos como lo son el software elaborado por IBM denominado SPSS, u otras alternativas de software de libre acceso

como Jasp y Jamovi.

Instrumento de confiabilidad de la variable calidad de vida

Tabla 1

Análisis del desarrollo de incidencias de muestreo para la confiabilidad de la variable calidad de vida

	<i>N° de elementos</i>	<i>%</i>
<i>Incidencias Valido</i>	20	100,0
<i>Anulado</i>	0	,0
<i>Total</i>	20	100,0

a. Se ejecutó la exclusión por lista en el procedimiento

Tabla 2

Confiabilidad para la variable de calidad de vida

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
,890	20

Nota. Con respecto a la Tabla 1, se puede visualizar que se analizó 20 elementos de los cuales el 100% resultó ser válido, y por otro lado el 0% ha sido anulado. También se puede prestar atención que presenta un coeficiente del alfa de Cronbach 0,890 > 0,70 el cual se verifica como resultado confiable para los 20 elementos registrados en el cuestionario de la variable calidad de vida; finalizando con una alta confiabilidad con esta herramienta utilizada.

Tabla 3

Análisis del desarrollo de incidencias de muestreo para la fiabilidad de la variable de satisfacción laboral

	<i>N° de elementos</i>	<i>%</i>
<i>Incidencias Valido</i>	20	100,0
<i>Anulado</i>	0	,0
<i>Total</i>	20	100,0

a. Se ejecutó la exclusión por lista en el procedimiento

Tabla 4

Confiabilidad para la variable de satisfacción laboral

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
,910	20

Nota. Con respecto a la Tabla 3, se puede visualizar que se analizó 20 elementos de los cuales el 100% resultó ser válido, y por otro lado el 0% ha sido anulado. También se puede prestar atención que presenta un coeficiente del alfa de Cronbach $0,910 > 0,70$ el cual se verifica como resultado confiable para los 20 elementos registrados en el cuestionario de la variable satisfacción laboral; finalizando con una alta confiabilidad con este herramienta utilizada.

3.5. Procedimientos

En cuanto a Nallar & Vites (2017), indican que el procedimiento presenta orden cronológico de las actividades interrelacionándose entre sí, cabe recalcar que presentan características holísticas, por ello se debe al cumplimiento de las acciones especiales dentro del margen de utilidad. Tomando en cuenta lo anterior, los procedimientos planteados en este estudio de investigación empiezan con el análisis de la población, la cual fue establecida en 40 trabajadores de la MINSUR, los cuales se le realizara la medición de las variables mediante un cuestionario de 20 preguntas por cada variable con la finalidad de descubrir el grado de correlación que presentan ambas variables en el desarrollo progresivo dentro de una organización. Los resultados de dicho cuestionario fueron avalados por el coeficiente de alfa de Cronbach mencionado con anterioridad. En última instancia gracias a los efectos logrados se pudo argumentar las conclusiones y recomendaciones de este trabajo de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Respecto al autor Peña (2017) indicó que el análisis de datos relaciona diferentes procedimientos en la que el analista o investigador domina cierta información, de índole cuantitativo o cualitativo, a una serie de actividades denominadas como estudios, interpretaciones o pruebas en relación al tipo de enfoque de dicha

investigación o requisito que tenga la característica de informar a un sector determinado.

Este estudio de investigación, todos los datos recopilados fueron expuestos en un documento del programa MS Word y MS Excel, para después ser desarrollado en el software de estadística de IBM SPSS para estructurar las tablas de reiteración adquiridas y normalidad con el propósito de representar mediante gráficos de barras el comportamiento de cada variable y su respectiva correlación.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio de investigación fue respaldado por la plataforma Turnitin para examinar los niveles de similitud que pudiera presentar y comprobar que esté libre de robo de conocimiento de otros análisis o estudios, evidenciando su autenticidad y particularidad de su comportamiento. En relación a las reglas actuales, el manejo de citas y referencias bibliográficas para esta investigación se ha desarrollado correctamente. Por ende, los materiales utilizados serán verificados para proteger el conocimiento, y verificar que los datos obtenidos sean reales.

IV. RESULTADOS

En este capítulo presento los resultados conseguidos en el estudio de correlación elaborado y estructurado por las variables del análisis. Donde se detallará los niveles de correlación que indican según el diseño de la investigación mediante el análisis descriptivo univariado.

Tabla 5

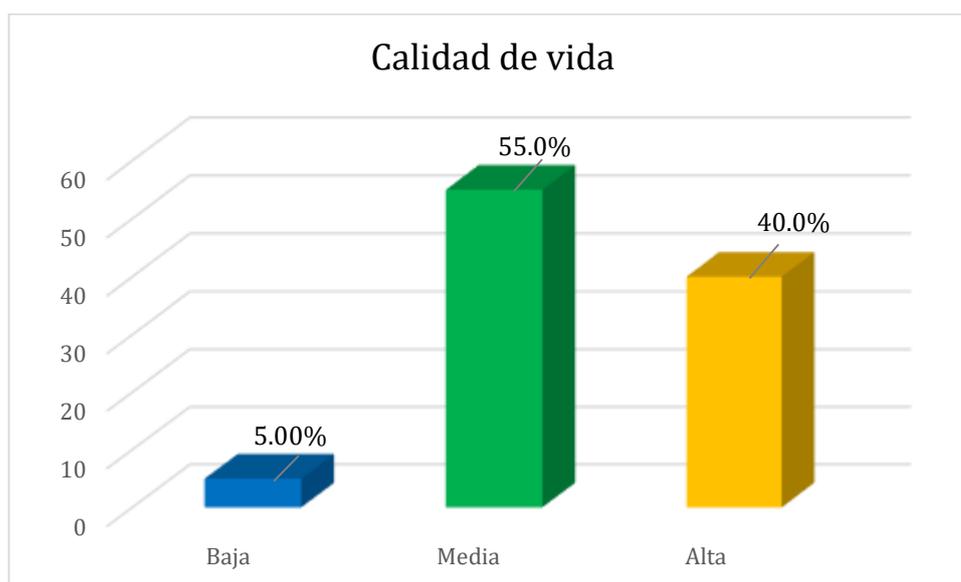
Reiteración de la variable Calidad de vida

	<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción válida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	1	5	5
	<i>Medio</i>	11	55	60,0
	<i>Alto</i>	8	40	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la variable Calidad de Vida.

Figura 1

Histograma de la variable Calidad de Vida



Nota. Respecto a la tabla 5 y figura 1 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. El 55% indicó que la calidad de vida presenta un rango medio en la empresa. Por otro lado tan solo el 5% indicó que existe un rango bajo, en comparación del 40% que mencionaron que existe un rango alto en cuanto a la calidad de vida en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

Tabla 6

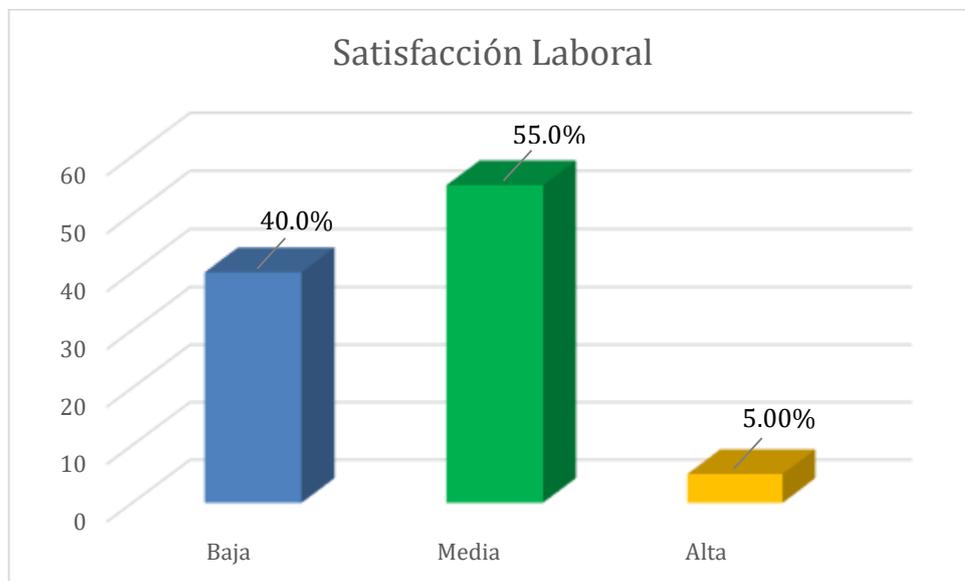
Reiteración de la variable Satisfacción Laboral

		<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción válida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	8	40	40	40,0
	<i>Medio</i>	11	55	55	95,0
	<i>Alto</i>	1	5	5	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0	

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la variable Satisfacción Laboral.

Figura 2

Histograma de reiteración de la variable Satisfacción Laboral



Nota. Respecto a la tabla 6 y figura 2 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. El 55% indicó que la satisfacción laboral presenta un rango medio en la empresa. Por otro lado el 40% indicó que existe un rango bajo, en comparación de tan solo el 5% que mencionan que existe un rango alto en cuanto a la satisfacción laboral en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

Tabla 7

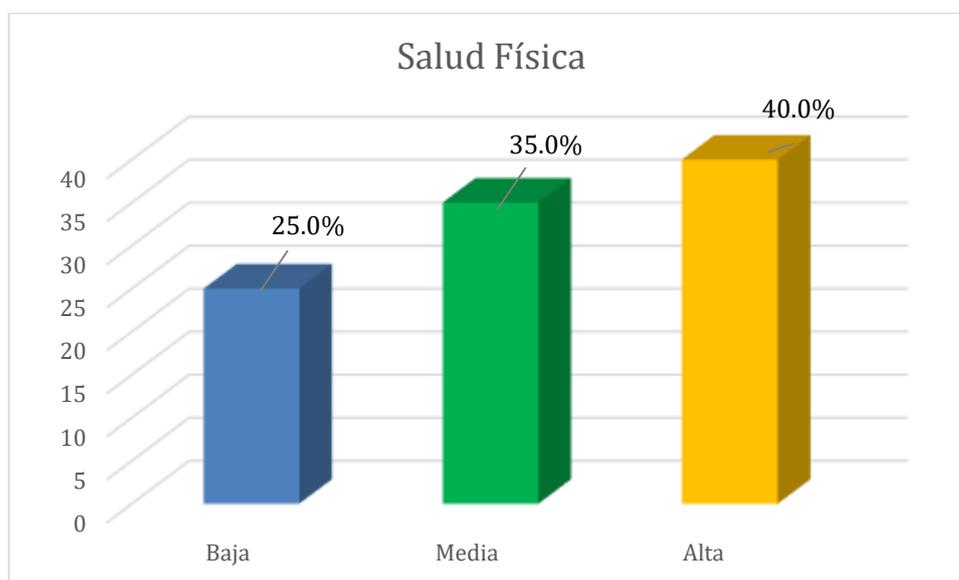
Reiteración de la dimensión Salud Física

	<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción valida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	5	25	25,0
	<i>Medio</i>	7	35	60,0
	<i>Alto</i>	8	40	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la dimensión Salud Física.

Figura 3

Histograma de reiteración de la dimensión Salud Física.



Nota. Respecto a la tabla 7 y figura 3 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. El 35% indicó que la salud física presenta un rango medio en la empresa. Por otro lado el 25% indicó que existe un rango bajo, en comparación del 40% que mencionan que existe un rango alto en cuanto a la salud física en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

Tabla 8

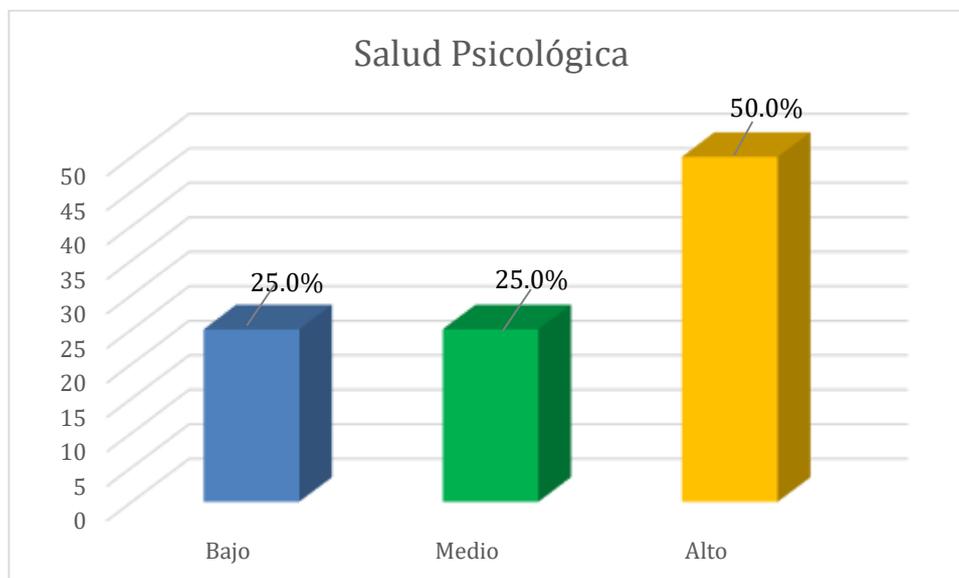
Reiteración de la dimensión Salud Psicológica

		<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción válida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	5	25	25	25,0
	<i>Medio</i>	5	25	25	50,0
	<i>Alto</i>	10	50	50	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0	

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la dimensión Salud Psicológica.

Figura 4

Histograma de reiteración de la dimensión Salud Psicológica



Nota. Respecto a la tabla 8 y figura 4 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. El 25% indicó que la salud psicológica presenta un rango medio en la empresa. Por otro lado otro 25% indicó que existe un rango bajo, en comparación del 50% que mencionan que existe un rango alto en cuanto a la salud psicológica en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

Tabla 9

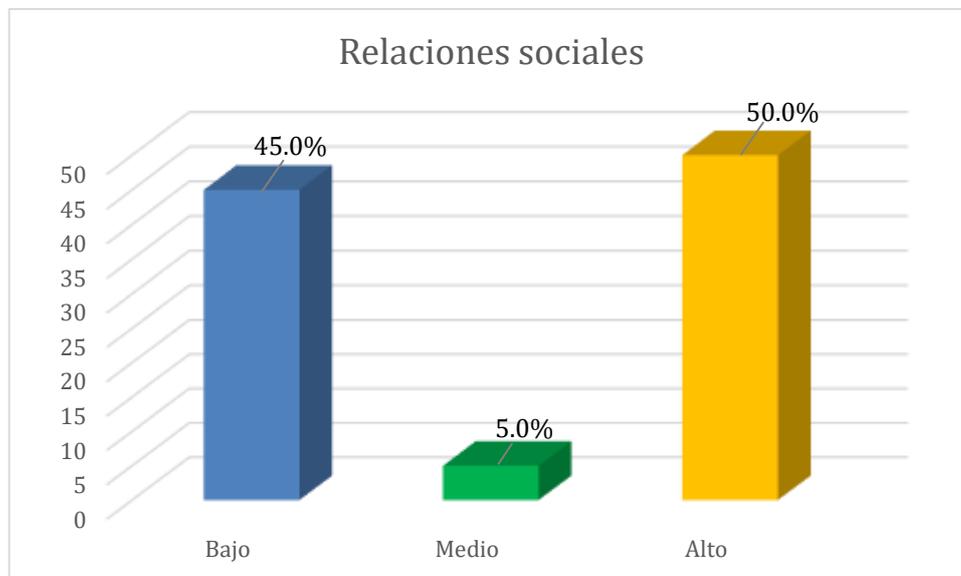
Reiteración de la dimensión Relaciones Sociales

	<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción valida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	9	45	45,0
	<i>Medio</i>	1	5	50,0
	<i>Alto</i>	10	50	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la dimensión Relaciones Sociales.

Figura 5

Histograma de la dimensión Relaciones Sociales



Nota. Respecto a la tabla 8 y figura 4 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. Tan solo el 5% indicó que las relaciones sociales presentan un rango medio en la empresa. Por otro lado el 45% indicó que existe un rango bajo, en comparación del 50% que mencionan que existe un rango alto en cuanto a las relaciones sociales en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

Tabla 10

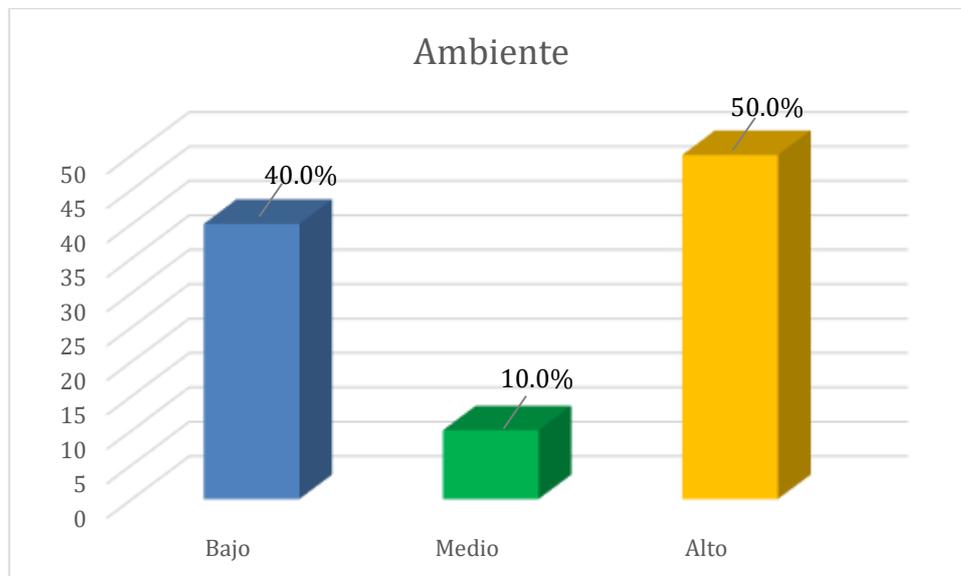
Reiteración de la dimensión Ambiente

	<i>Reiteración</i>	<i>Proporción</i>	<i>Proporción valida</i>	<i>Proporción acumulada</i>
<i>Valido</i>	<i>Bajo</i>	8	40	40,0
	<i>Medio</i>	2	10	50,0
	<i>Alto</i>	10	50	100,0
	<i>Total</i>	20	100,0	100,0

Nota. Se puede visualizar que la tabla denota los resultados de la reiteración de la dimensión Ambiente.

Figura 6

Histograma de la dimensión Ambiente



Nota. Respecto a la tabla 10 y figura 6 indican los resultados conseguidos mediante el punto de vista de los participantes. El 10% indicó que el ambiente presenta un rango medio en la empresa. Por otro lado otro 40% indicó que existe un rango bajo, en comparación del 50% que mencionan que existe un rango alto en cuanto al ambiente en la empresa SAN RAFAEL-MINSUR S. A.

A continuación, se indicó el análisis de las tablas cruzadas de las variables

Tabla 11

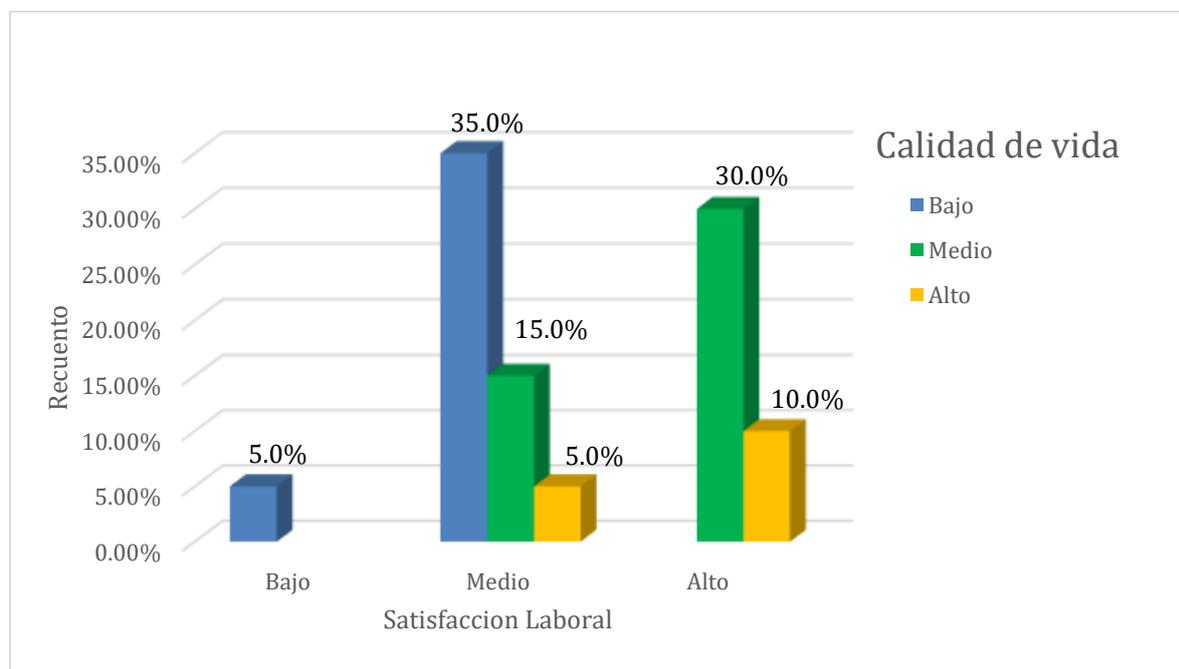
Cruce de las variables Calidad de vida y Satisfacción Laboral

		CALIDAD DE VIDA			<i>Proporción acumulada</i>
		<i>Baja</i>	<i>Medio</i>	<i>Alta</i>	
SATISFACCION LABORAL	<i>Bajo</i>	5,0%			5,0%
	<i>Medio</i>	35,0%	15,0%	5,0%	55,0%
	<i>Alto</i>		30,0%	10,0%	40,0%
<i>Total</i>		40,0%	43,3%	15,0%	100,0%

Nota. Se puede visualizar la tabla que representa el cruce de las variables calidad de vida y satisfacción laboral.

Figura 7

Histograma del cruce de las variables Calidad de vida y Satisfacción Laboral



Nota. Respecto a la Tabla 11 y la Figura 7 muestran la intersección entre las variables de calidad de vida y satisfacción laboral. Con la finalidad de establecer claramente la relación entre dichas variables en la empresa San Rafael – MINSUR S. A., se observó que el 5% del total de encuestados indicó un nivel bajo entre las variables, por otro lado el 15% indicó que la relación entre variables presenta un rango medio, por el contrario el 10% mencionó que existe un nivel alto entre las variables de estudio.

Tabla 12

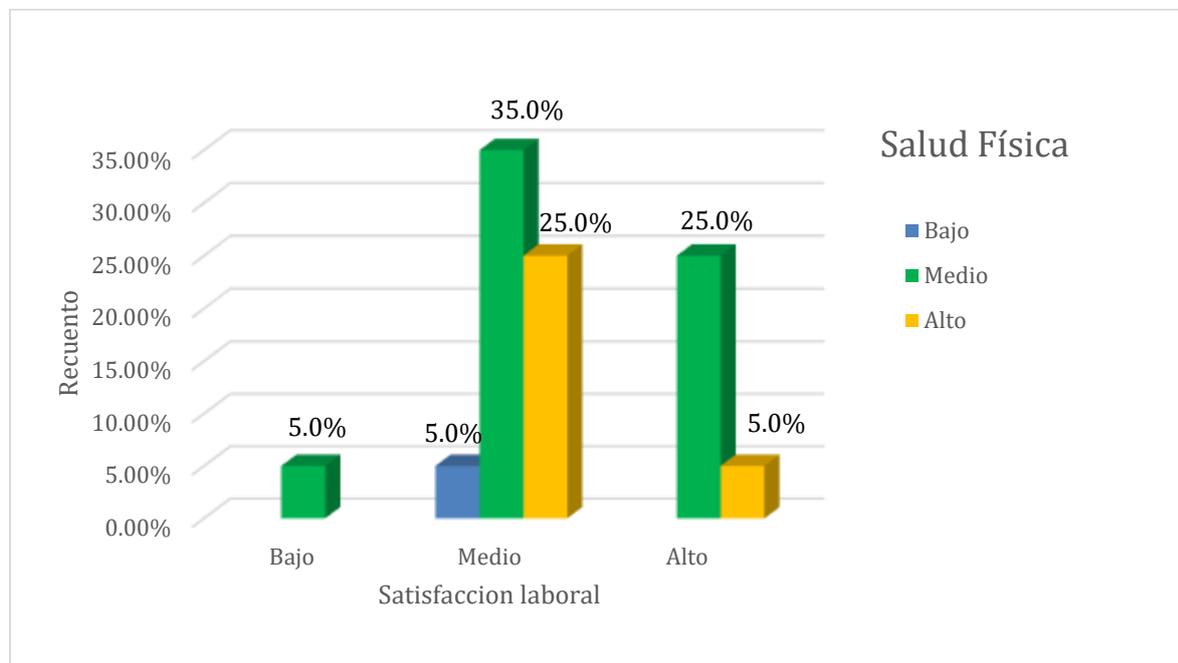
Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Salud Física

		SALUD FISICA			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Medio</i>	<i>Alta</i>	
SATISFACCION LABORAL	<i>Bajo</i>		5,0%		5,0%
	<i>Medio</i>	5,0%	35,0%	25,0%	65,0%
	<i>Alto</i>		25,0%	5,0%	40,0%
<i>Total</i>		5,0%	65,0%	30,0%	100,0%

Nota. Se puede visualizar la tabla que representa el cruce de la variable calidad satisfacción laboral y la dimensión salud física.

Figura 8

Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Salud Física.



Nota. Respecto a la Tabla 12 y la Figura 8 muestran la intersección entre la variable satisfacción laboral y la dimensión salud física. Con la finalidad de establecer claramente la relación entre dicha variable y dimensión en la empresa San Rafael – MINSUR S. A., se observó que el 0% del total de encuestados indicó un nivel bajo entre las variables, por otro lado el 35% indicó que la relación entre variables presenta un rango medio, por el contrario el 5% mencionó que existe un nivel alto entre las variables de estudio.

Tabla 13

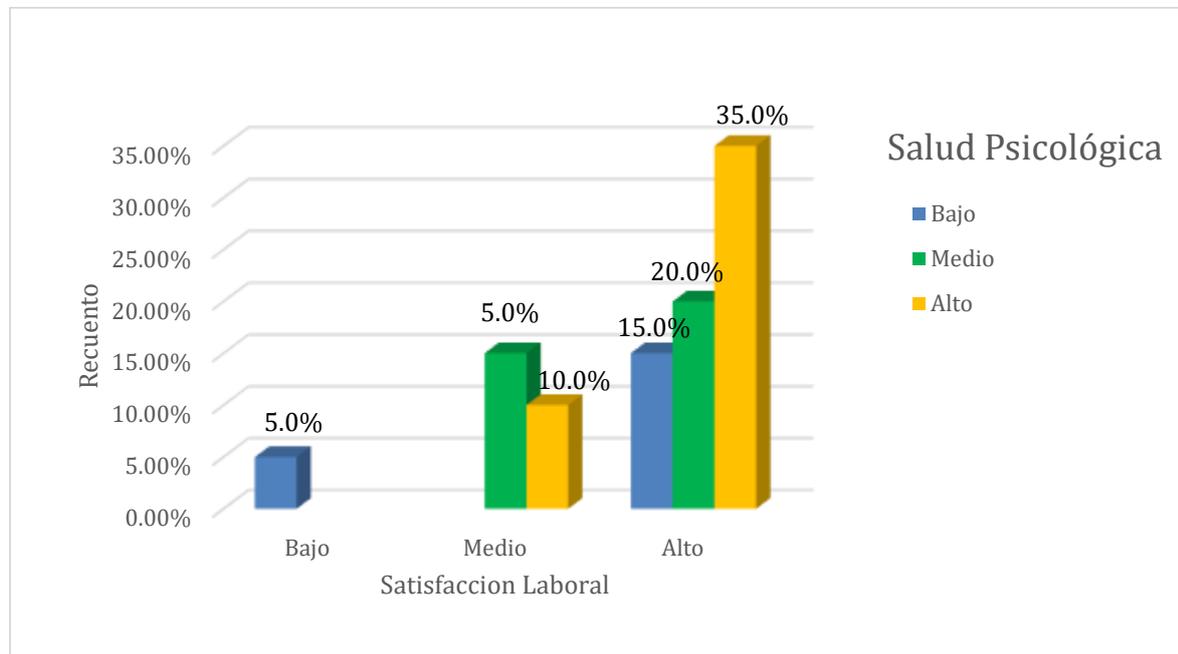
Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Salud Psicológica.

		SALUD PSICOLÓGICA			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
SATISFACCION LABORAL	<i>Bajo</i>	5,0%			5,0%
	<i>Medio</i>		15,0%	10,0%	25,0%
	<i>Alto</i>	15,0%	20,0%	35,0%	70,0%
<i>Total</i>		20,0%	35,0%	45,0%	100,0%

Nota. Se puede visualizar la tabla que representa el cruce de la variable calidad satisfacción laboral y la dimensión salud psicológica.

Figura 9

Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Salud Psicológica.



Nota. Respecto a la Tabla 13 y la Figura 9 muestran la intersección entre la variable satisfacción laboral y la dimensión salud psicológica. Con la finalidad de establecer claramente la relación entre dicha variable y dimensión en la empresa San Rafael – MINSUR S. A., se observó que el 5% del total de encuestados indicó un nivel bajo entre las variables, por otro lado el 15% indicó que la relación entre variables presenta un rango medio, por el contrario el 35% mencionó que existe un nivel alto entre las variables de estudio.

Tabla 14

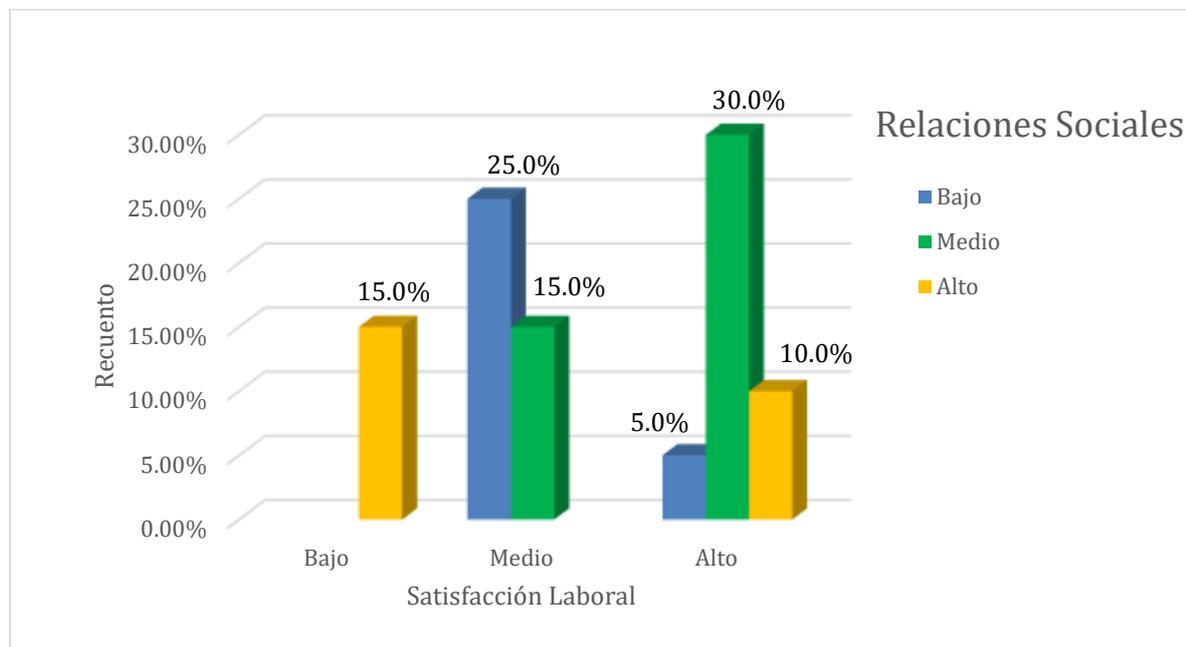
Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Relaciones Sociales

		RELACIONES SOCIALES			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
SATISFACCION LABORAL	<i>Bajo</i>			15,0%	15,0%
	<i>Medio</i>	25,0%	15,0%		40,0%
	<i>Alto</i>	5,0%	30,0%	10,0%	45,0%
	<i>Total</i>	30,0%	45,0%	25,0%	100,0%

Nota. Se puede visualizar la tabla que representa el cruce de la variable calidad satisfacción laboral y la dimensión relaciones sociales.

Figura 10

Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Relaciones Sociales.



Nota. Respecto a la Tabla 14 y la Figura 10 muestran la intersección entre la variable satisfacción laboral y la dimensión relaciones sociales. Con la finalidad de establecer claramente la relación entre dicha variable y dimensión en la empresa San Rafael – MINSUR S. A., se observó que el 0.0% del total de encuestados indicó un nivel bajo entre las variables, por otro lado, el 15% indicó que la relación entre variables presenta un rango medio, por el contrario, el 10% mencionó que existe un nivel alto entre las variables de estudio.

Tabla 15

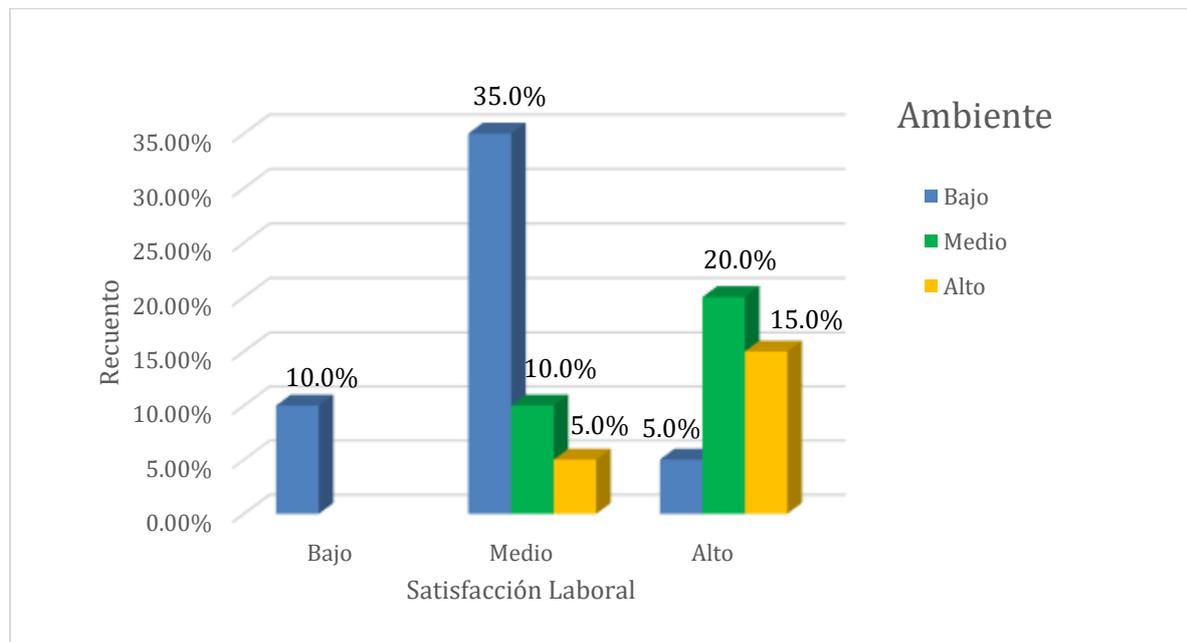
Cruce de la variable Satisfacción Laboral con la dimensión Ambiente

		AMBIENTE			Proporción acumulada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
SATISFACCION LABORAL	<i>Bajo</i>	10,0%			10,0%
	<i>Medio</i>	35,0%	10,0%	5,0%	50,0%
	<i>Alto</i>	5,0%	20,0%	15,0%	40,0%
<i>Total</i>		50,0%	30,0%	20,0%	100,0%

Nota. Se puede visualizar la tabla que representa el cruce de la variable calidad satisfacción laboral y la dimensión ambiente.

Figura 11

Histograma del cruce de la variable Satisfacción Laboral y la dimensión Ambiente



Nota. Respecto a la Tabla 15 y la Figura 11 muestran la intersección entre la variable satisfacción laboral y la dimensión ambiente. Con la finalidad de establecer claramente la relación entre dicha variable y dimensión en la empresa San Rafael – MINSUR S. A., se observó que el 10% del total de encuestados indicó un nivel bajo entre las variables, por otro lado el 10% indicó que la relación entre variables presenta un rango medio, por el contrario el 15% mencionó que existe un nivel alto entre las variables de estudio.

Tabla 16*Test para medir la normalidad de variables y dimensiones*

	Pruebas de Normalidad					
	Kolgomorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD DE VIDA	,324	20	,000	,728	20	,000
SATISFACCIÓN						
LABORAL	,245	20	,000	,796	20	,000
Salud Física	,291	20	,001	,774	20	,000
Salud Psicológica	,335	20	,000	,742	20	,000
Relaciones Sociales	,295	20	,000	,747	20	,000
Ambiente	,242	20	,000	,717	20	,000

a. Correlación de significancia de Lilliefors

Nota. Respecto con la Tabla 16, se puede visualizar que se realizó el test que mide la normalidad de Shapiro-Wilk ya que presentamos un tamaño de muestra (gl) de 20. Por otro lado, se tomó la decisión de enfocarse a favor de la hipótesis intermitente, ya que la distribución de la información es no común, por eso se obtuvo como $p=0,000 \leq 0,05$ en todos los sucesos estudiados e investigados. Por ellos, se tomó en cuenta el uso de una herramienta alternativa que viene a ser el estadígrafo de Rho Spearman que nos permitirá analizar las muestras asimétricas bajo las hipótesis intermitentes anteriormente mencionadas y poder valorar el grado de correlación que presentan las variables del caso de estudio.

Prueba de hipótesis General

H_0 : No existe vinculo significativo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

H_a : Existe vinculo significativo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Tabla 17

Test de la hipótesis general

			CALIDAD DE VIDA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

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

Nota. Respecto con la Tabla 17 se pudo visualizar el efecto de la prueba de Rho Spearman de las variables calidad de vida y satisfacción laboral, donde indica que el grado de correlación es 0.763. Por ende, se deduce que existe un vínculo positivo entre dichas variables ya que se aprecia un nivel positivo en las tendencias. Por ende, se infiere que dicha razón es directamente proporcional, es decir a mayor calidad de vida que presentan los colaboradores, existirá mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Decisión. Respecto a la significancia (bilateral) = $0,000 \leq 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la intermitente. Es claro mencionar que existe un nivel positivo de correlación entre ambas variables calidad de vida y satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis Especifica (a)

H_0 : No existe vínculo significativo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

H_a : Existe vínculo significativo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Tabla 18

Test de la hipótesis específica (a)

			Salud Física	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Salud Física	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

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

Nota. Respecto con la Tabla 18 se pudo visualizar el efecto de la prueba de Rho Spearman de la dimensión salud física y la variable satisfacción laboral, donde indica que el grado de correlación es 0.793. Por ende, se deduce que existe un vínculo positivo entre dichas variables ya que se aprecia un nivel positivo en las tendencias. Por ende, se infiere que dicha razón es directamente proporcional, es decir a mayor salud física que presentan los colaboradores, existirá mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Decisión. Respecto a la significancia (bilateral) = $0,000 \leq 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la intermitente. Es claro mencionar que existe un nivel positivo de correlación entre la dimensión salud física y la variable satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis Especifica (b)

H_0 : No existe vínculo significativo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

H_a : Existe vínculo significativo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Tabla 19

Test de la hipótesis específica (b)

		Salud Psicológica	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Salud Psicológica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,846**
	N	20	
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,846**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	20	

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

Nota. Respecto con la Tabla 19 se pudo visualizar el efecto de la prueba de Rho Spearman de la dimensión salud psicológica y la variable satisfacción laboral, donde indica que el grado de correlación es 0.846. Por ende, se deduce que existe un vínculo positivo entre dichas variables ya que se aprecia un nivel positivo en las tendencias. Por ende, se infiere que dicha razón es directamente proporcional, es decir a mayor salud psicológica que presentan los colaboradores, existirá mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Decisión. Respecto a la significancia (bilateral) = $0,000 \leq 0,05$, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la intermitente. Es claro mencionar que existe un nivel positivo de correlación entre la dimensión salud psicológica y la variable satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis Especifica (c)

H_0 : No existe vínculo significativo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

H_a : Existe vínculo significativo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Tabla 20

Test de la hipótesis específica (c)

		Relaciones Sociales	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Relaciones Sociales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,675**
		N	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,675**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

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

Nota. Respecto con la Tabla 20 se pudo visualizar el efecto de la prueba de Rho Spearman de la dimensión relaciones sociales y la variable satisfacción laboral, donde indica que el grado de correlación es 0.675. Por ende, se deduce que existe un vínculo positivo entre dichas variables ya que se aprecia un nivel positivo en las tendencias. Por ende, se infiere que dicha razón es directamente proporcional, es decir a mayor nivel en las relaciones sociales que presentan los colaboradores, existirá mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Decisión. Respecto a la significancia (bilateral) = $0,000 \leq 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la intermitente. Es claro mencionar que existe un nivel positivo de correlación entre la dimensión relaciones sociales y la variable satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis Especifica (d)

H_0 : No existe vinculo significativo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

H_a : Existe vinculo significativo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Tabla 21

Test de la hipótesis especifica (d)

			Ambiente	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Ambiente	Coefficiente de correlación	1,000	,687*
		Sig. (bilateral)		,000
		N	20	20
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	20	20

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

Nota. Respecto con la Tabla 21 se pudo visualizar el efecto de la prueba de Rho Spearman de la dimensión ambiente y la variable satisfacción laboral, donde indica que el grado de correlación es 0.687. Por ende, se deduce que existe un vínculo positivo entre dicha dimensión y variable ya que se aprecia un nivel positivo en las tendencias. Por ende, se infiere que dicha razón es directamente proporcional, es decir a mayor nivel en el ambiente de la empresa, existirá mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2021

Decisión. Respecto a la significancia (bilateral) = $0,000 \leq 0,05$, por ende, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la intermitente. Es claro mencionar que existe un nivel positivo de correlación entre la dimensión ambiente y la variable satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La presente discusión de los resultados fue realizada, elaborando un análisis comparativo tomando en cuenta la hipótesis general, la cual es denominada como si existe un vínculo entre calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores de U.M. SAN RAFAEL – MINSUR; por ende se recopiló antecedentes nacionales e internacionales para evidenciar un correspondiente análisis en la investigación.

Respecto a los intereses de la investigación, el análisis univariado precisó resultados de carácter descriptivo, entre el vínculo existente de las variables calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores de U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A., demostró que tan solo el 5% indica que existe un rango bajo, el 55% indicó que la calidad de vida presenta un rango, por lo tanto, el 40% mencionaron que existe un rango alto en cuanto a la calidad de vida en la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A.

Por otra parte, en cuanto a la variable satisfacción laboral, el 40% indicó que existe un rango bajo en cuanto a satisfacción laboral, en cambio el 55% indicaron que existe un rango medio, y tan solo el 5% menciona que existe un rango alto en cuanto a la satisfacción laboral en la U.M. MINSUR – S. A. Desde otra perspectiva, tomando el cruce de las variables calidad de vida y satisfacción laboral, el resultado del coeficiente es 0,763. Por ende, se infiere que existe un grado de correlación positiva significativa y que son directamente proporcionales entre ambas, añadiendo al análisis se puede visualizar un nivel de significancia bilateral $p = 0,000 < 0.05$, por ello, se niega la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis intermitente, la cual connota el real vínculo significativo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. MINSUR – S.A., Puno 2021.

Tomando en consideración el análisis del vínculo existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores en la U. M. SAN RAFAEL – MINSUR, Puno 2021, se consiguió comprobar con el estudio de Rivera (2017) cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la calidad de vida orientado a salud con la satisfacción laboral presente en los trabajadores del departamento de oncología, donde mostraron resultados positivos ya que se evidenció un coeficiente de correlación de 0.730 y un grado de significancia bilateral = 0,000. Asimismo, Rojas, Ccorahua & Taboada (2017) indicaron que su objetivo primordial fue relacionar la calidad de vida profesional con la satisfacción laboral en el personal médico del servicio de emergencia del hospital Regional de Ayacucho en el 2016, donde se

evidenció un coeficiente de correlación 0,936 el cual corresponde un nivel correlativo positivo superior y un grado de significancia = 0,000 correspondiendo la hipótesis intermitente y rechazando la nula.

En base a la primera hipótesis específica o intermitente se objetó la veracidad del vínculo existente entre la salud física y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A., los resultados obtenidos después de analizar los datos estadísticos del bivariado se confirmó un coeficiente de correlación de 0,793, mediante el estadígrafo de Rho Spearman que connota una correlación positiva de grado de consideración, asimismo presenta una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, provocando la aceptación de la hipótesis intermitente y asumiendo el rechazo de la hipótesis nula; concluyendo de ese modo que se asume la hipótesis del estudio entonces si existe vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A.

Por otro lado se obtuvo los resultados de Agüero (2019) el cual presentó compatibilidad en sus resultados, donde resaltó un valor de significancia considerable y un grado de correlación positivo alto de 0,750, debido a aspectos que influyen directamente a la dimensión salud física, sin embargo se aceptó la existencia del vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR, lo que indica la hipótesis intermitente.

En cuanto a la segunda hipótesis específica o intermitente se objetó la veracidad del vínculo existente entre la salud psicológica y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A., los resultados obtenidos después de analizar los datos estadísticos del bivariado se confirmó un coeficiente de correlación de 0,846, mediante el estadígrafo de Rho Spearman que connota una correlación positiva de grado de consideración, asimismo presenta una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, provocando la aceptación de la hipótesis intermitente y asumiendo el rechazo de la hipótesis nula; concluyendo de ese modo que se asume la hipótesis del estudio entonces si existe vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A.

Por otro lado se obtuvo los resultados de Gómez & Montero (2019) los cuales presentaron compatibilidad en sus resultados, donde resaltó un valor de significancia

considerable y un grado de correlación positivo alto de 0,780, debido a aspectos que influyen directamente a la dimensión salud psicológica, sin embargo se aceptó la existencia del vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR, lo que indica la hipótesis intermitente.

En base a la tercera hipótesis específica o intermitente se objetó la veracidad del vínculo existente entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A., los resultados obtenidos después de analizar los datos estadísticos del bivariado se confirmó un coeficiente de correlación de 0,675, mediante el estadígrafo de Rho Spearman que connota una correlación positiva de grado de consideración, asimismo presenta una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, provocando la aceptación de la hipótesis intermitente y asumiendo el rechazo de la hipótesis nula; concluyendo de ese modo que se asume la hipótesis del estudio entonces si existe vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A.

Por otro lado se obtuvo los resultados de Monsalve & Fuentes (2018) los cuales presentaron compatibilidad en sus resultados, donde resaltó un valor de significancia considerable y un grado de correlación positivo moderado de 0,628, debido a aspectos que influyen directamente a la dimensión relaciones sociales, sin embargo se aceptó la existencia del vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR, lo que indica la hipótesis intermitente.

Por ultimo en cuanto a la cuarta hipótesis específica o intermitente se objetó la veracidad del vínculo existente entre el ambiente y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A., los resultados obtenidos después de analizar los datos estadísticos del bivariado se confirmó un coeficiente de correlación de 0,687, mediante el estadígrafo de Rho Spearman que connota una correlación positiva de grado de consideración, asimismo presenta una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, provocando la aceptación de la hipótesis intermitente y asumiendo el rechazo de la hipótesis nula; concluyendo de ese modo que se asume la hipótesis del estudio entonces si existe vínculo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR S.A.

Por otro lado, se obtuvo los resultados de Flores & Sánchez (2019) los cuales presentaron compatibilidad en sus resultados, donde resaltó de significancia considerable y un grado de correlación positivo moderado de 0,605, debido a aspectos que influyen directamente a la dimensión ambiente, sin embargo, se aceptó la existencia del vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral presentes en los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL – MINSUR, lo que indica la hipótesis intermitente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los análisis de carácter descriptivo recopilado por el estudio univariado en cuanto a la variable calidad de vida, indicaron que el 5% señaló que existe un rango bajo en la empresa, el 55% indicó que la calidad de vida presenta un rango medio en la empresa y el 40% mencionó que existe un rango alto en la empresa. En cuanto a la variable satisfacción laboral el 40% indicó que se encuentra en un rango bajo, el 55% mencionó que la satisfacción laboral presenta un rango medio y tan solo el 5% que mencionan que se encuentra en un rango alto en la empresa. Por otro lado, en cuanto a su correspondiente correlación de dichas variables tuvo como resultado un $r = 0,763$ y presenta una significancia bilateral = 0,000; pues se asume así la hipótesis intermitente en la cual si mantiene una correlación positiva significativa por parte de dichas variables, en consideración a todo lo recopilado e investigado, es necesario crear un proyecto para optimizar la calidad de vida en ambientes mineros ya que existe un gran desgaste físico y mental que conlleva, es necesario cubrir con todas las medidas de seguridad posibles para lograr la satisfacción de los colaboradores.

Segunda: Los análisis de carácter descriptivo recopilados por el estudio univariado respecto de la dimensión salud física, señaló que el 25% presenta un rango bajo en la empresa, asimismo el 35% indicó que la salud física presenta un rango medio y el 40% mencionan que existe un rango alto en la empresa. Por otro lado, en cuanto a su correspondiente correlación con la variable satisfacción laboral, presenta un coeficiente correlacional = 0,793 y una significancia bilateral = 0,000; pues se asume así la hipótesis intermitente, la cual consiste en existe un vínculo significativo entre la salud física y la satisfacción laboral en la empresa, por otro lado se niega la hipótesis nula.

Tercera: Los análisis de carácter descriptivo recopilados por el estudio univariado respecto de la dimensión salud psicológica, señaló que el 25% presenta un rango bajo en la empresa, asimismo el 25% indicó que la salud psicológica presenta un rango medio y el 50% mencionan que existe un rango alto en la empresa. Por otro lado, en cuanto a su correspondiente correlación con la variable satisfacción laboral, presenta un coeficiente correlacional = 0,846 y una significancia bilateral = 0,000; pues se asume así la hipótesis intermitente, la

cual consiste en existe un vínculo significativo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral en la empresa, por otro lado, se niega la hipótesis nula.

Cuarta: Los análisis de carácter descriptivo recopilados por el estudio univariado respecto de la dimensión relaciones sociales, señaló que el 45% presenta un rango bajo en la empresa, asimismo el 5% indicó que las relaciones sociales presentan un rango medio y el 50% mencionan que existe un rango alto en la empresa. Por otro lado, en cuanto a su correspondiente correlación con la variable satisfacción laboral, presenta un coeficiente correlacional=0,675 y una significancia bilateral= 0,000; pues se asume así la hipótesis intermitente, la cual consiste en existe un vínculo significativo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral en la empresa, por otro lado, se niega la hipótesis nula.

Quinta: Los análisis de carácter descriptivo recopilados por el estudio univariado respecto de la dimensión ambiente, señaló que el 40% presenta un rango bajo en la empresa, asimismo el 10% indicó que el ambiente presenta un rango medio y el 50% mencionan que existe un rango alto en la empresa. Por otro lado, en cuanto a su correspondiente correlación con la variable satisfacción laboral, presenta un coeficiente correlacional=0,687 y una significancia bilateral= 0,000; pues se asume así la hipótesis intermitente, la cual consiste en existe un vínculo significativo entre el ambiente y la satisfacción laboral en la empresa, por otro lado, se niega la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere establecer un plan para mejorar la calidad de vida del trabajador en el ambiente de trabajo con la finalidad de elevar su satisfacción y compromiso dentro de la organización, para ello se debe pensar en cubrir diversas necesidades como la seguridad en el trabajo, mejorar la calidad de salud de los trabajadores, asimismo su salud mental, fortalecer las relaciones motivaciones por parte del personal administrativo con el personal operativo y practicar la cultura organizacional para lograr mejoras en la eficiencia y efectividad de los trabajadores.

Segunda: Respecto a los resultados conseguidos se recomienda emplear un tipo de comunicación que permita un mejoramiento entre los departamentos de la organización, asimismo debe cubrir el impacto que traen los riesgos a la salud física de los trabajadores en las actividades que realiza la organización, por ello estos datos son primordiales y deben tomarse en cuenta para poder cambiar o perfeccionar la atención a la salud de los trabajadores y lograr el desarrollo esperado por la empresa.

Tercera: Se recomienda brindar atención psicológica a todos los trabajadores de la organización ya que este se ha convertido de gran impacto en las empresas, ahora mayormente se puede visualizar casos médicos de estrés, ansiedad o depresión que ocasionan el trabajo excesivo que se debe combatir para mejorar y optimizar la satisfacción laboral que todo empleado merece conseguir.

Cuarta: Se recomienda cumplir una serie de parámetros que ayudan a que los trabajadores puedan establecer relaciones interpersonales entre ellos, del mismo modo incentiva y causa anhelo en la participación de actividades integradoras, fechas importantes, aniversario de la empresa, todas aquellas que permiten que los trabajadores puedan compartir momentos amenos y mejorar la comunicación entre ellos, también se podría sugerir practicar el trabajo en equipo para poder fortalecer y optimizar la velocidad en el trabajo.

Quinta: Se recomienda crear programas de aprendizaje y desarrollo donde permita que los trabajadores puedan aplicar todos los conocimientos y fomentar de esa manera la productividad y el rendimiento en las organizaciones. Asimismo, brindar facilidades para que los trabajadores puedan sentirse a gusto en la empresa.

VIII. REFERENCIAS

- Adorno, S. (2021). Energía e Ambiente. *Estudos Avançados*, 35(102), 3-3. <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2021.35102.001>
- Agüero, B. R. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la DIRIS Lima Norte - 2018. [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32103>
- Aldana, M. K. (2020). Satisfacción laboral y calidad de vida en personas con y sin discapacidad motriz. [Tesis de Licenciatura - Universidad Autónoma del Estado de México]. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/109333>
- Álvarez, A., Blancarte, E., & Tolentino, M. del R. (2021). Sueño y descanso en mujeres estudiantes del área de la salud. *REVISTA SANUS*, 6(1), e193. <https://doi.org/10.36789/sanus.vi1.193>
- Angulo, J. L. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018. [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26664>
- Baena, G. (2017). Metodología de investigación (3ª. Ed.). Cd. de México- México. *Grupo Editorial Patria*.
- Balaguer, N., Sánchez, M. & García, A. (2018). Relación entre la regulación emocional y la autoestima. *Universitat Jaume I - Agora de salut*, 5(2), 373-380. <http://dx.doi.org/10.6035/AgoraSalut.2018.5.41>
- Barnes, D., Hayes, S. & Gregg, J. (2021). Religión, espiritualidad y transcendencia, Teoría del marco relacional: Un enfoque postskinneriano de la cognición y el lenguaje humanos (4 ed., vol 2, pp. 317-334). *ABA*, España. https://doi.org/10.26741/978-84-09-31730-1_13
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

- Bejarano, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 22(2), 313–328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Cantera, L., Miles, D. & Rossi, M. (2019). Imagen Corporal y Felicidad. *European Scientific Journal*, 15(10), 62-74. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2019.v15n10p62>
- Cornejo, W. (2020). Calidad de Vida. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 4(2),56-75. <https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>
- De la Serna, J. (2017). Maltrato en Adultos. En J.M. De la Serna. *Psicología del Maltrato*. Hackensack: Babelcube Inc., 49-66. <http://dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.13510488>
- Flores, J. C. & Sánchez, D. M. (2019). Calidad de vida laboral: satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador. [Tesis de Magister - Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3491>
- Girado, A. (2020). Presencias estatales, relaciones sociales y accionar colectivo. *RUNA, Archivo Para Las Ciencias Del Hombre*, 41(2). <https://doi.org/10.34096/runa.v41i2.8689>
- Gómez, J. P. & Montero, D. I. (2019). Calidad de vida en relación con la salud física y mental en estudiantes de la universidad de la costa. [Tesis de Bachiller - Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4827>
- Hernández, M (2020) Las variables o categorías en una investigación. Artículo científico.
- Hernández, O. A. (2021). Actividad sexual en el adulto mayor como factor que puede impactar en la calidad de vida. *Revista UNAM - Atención familiar*, 28(3), 201. <http://dx.doi.org/10.22201/fm.14058871p.2021.3.79587>

- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos* (Vol. 9). Noveduc.
- Lousada, J. (2018). International regulations against human and labor exploitation in domestic work: the UN and the ILO. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (39). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20083>
- Marin, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, A. (2021). La mente y la medicina. *Educación Y Salud Boletín Científico Instituto De Ciencias De La Salud Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo*. 9(18), 61-62. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i18.7129>
- Medina, R. I. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en empleados del Programa Nacional de Inversiones en Salud - PRONIS. Lima 2017. [Tesis de Maestría - Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17653>
- Mejía, S., Pinos, L., Proaño, W., & Rojas, J. (2019). Expectativas empresariales y ciclo económico de la economía ecuatoriana 2007 – 2018. *PODIUM*, (36), 1–22. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.1>
- Mendoza, G. V. (2018). Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo. [Tesis de Magíster - Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11922>
- Monsalve, M. N. & Fuentes, C. M. (2018). Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, 2017. [Tesis de Segunda Especialidad - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/2920>

Moral, J. E., Román, J., López, S., García, E., Pérez, J. J., Rosa, A. & Urchaga, J. D. (2021). Autoestima y práctica deportiva en adolescentes. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 21 (81), 157-174. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2021.81.011>

Observatorio de Recursos Humanos (2020). La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento.

Olascuaga, S. A. (2021). Aprendizaje lúdico en la atención y concentración. *Journal of Latin American Science*, 5(1), 251-273. <https://doi.org/10.46785/lasjournal.v5i1.76>

Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Peñafiel, C. & Gurrutxaga, G. (2021). Nuevos modelos y paradigmas de la información. México: *Dykinson S.L.*

Pereira, A. & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Cientific*, 4(Ed. Esp.), 95–115. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>

Pereira, C. (2019). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes. *Apuntes Contables*. 24 (may 2019), 39–53.

DOI: <https://doi.org/10.18601/16577175.n24.03>.

Pérez, J. (2020). Versión actualizada de la definición de dolor de la IASP: un paso adelante o un paso atrás. *Revista de la Sociedad Española*, 27(4). <https://dx.doi.org/10.20986/resed.2020.3839/2020>

Posincovich, A., Facco, A., Gaiero, M., Fregona, P., Bergero, F., & Iazzetta, M. (2020). Seguridad y Derechos Humanos: experiencias de la práctica extensionista con la policía de la provincia de Santa Fe. *Perspectivas Revista De Ciencias Sociales*, (9), 147–154. <https://doi.org/10.35305/prcs.v0i9.154>

- Pujol, L. & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos Lalupú, S. L. (2020). Identidad, reconocimiento y lenguaje. *Tesis (Lima)*, 13(17), 203–220. <https://doi.org/10.15381/tesis.v13i17.19624>
- Rioja, K. K. (2017). Calidad de vida y satisfacción laboral en pacientes con trasplante renal. [Tesis de Maestría - Universidad Nacional Autónoma de México]. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000756154
- Rivera, F. (2017). Calidad de vida relacionada con salud y la percepción de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores/as de oncología y cuidados paliativos. [Tesis de Magíster - Universidad Católica del Maule]. <http://repositorio.ucm.cl/handle/ucm/2757>
- Rizo, I. de la C. & Sánchez, I. (2019). Factores predictivos de la capacidad de trabajo y salud individual de operarios manuales santiagueros. *Revista MEDISAN*, 23(6),12-14.
- Robles, Blanca (2019). Población y Muestra. *Revista Pueblo Continente*. Vol. 30(1) (2019), pp 245-246.
- Rodríguez, C., Ramírez, R., Fernández, M. & Bustos, C. (2018). Capital psicológico, desempeño contextual y apoyo social del trabajo en salud primaria. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 34, 123-133. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a15>
- Rojas, J. U., Ccorahua, C. L. & Taboada, S. (2017). Relación entre la calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia Hospital Regional de Ayacucho, 2016. [Tesis de Segunda Especialidad - Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3857>
- Rosales, M., Calle, M., & Bernal, J. (2019). Análisis de correlación entre productividad y condiciones del trabajo en el sector macanero, cantón gualaceo-provincia del

azuay. *Revista De Investigación Enlace Universitario*, 18(1), 88-97.
<https://doi.org/10.33789/enlace.18.49>

Santander, C. (2018). Igualitarismo económico y salario justo. Una crítica a la justicia libertaria. *HYBRIS*, 9 (Especial: Debates contemporáneos sobre Justicia Social). <https://doi.org/10.5281/zenodo.1320399>

Sobottka, E., Dios, M., Bittencourt, F. & Salata, A. (2020). Meio-ambiente em disputa: um desafio à democracia. *Civitas - Revista De Ciências Sociais*, 20(2), 133-143. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2020.2.37696>

Trujillo, F. (2021). La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (45). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21955>

Tudela, J. (2017). Estimación de beneficios económicos por el mejoramiento del sistema de tratamiento de aguas residuales en la ciudad de Puno (Perú)". *Revista Desarrollo y Sociedad*, n°79, 189-238.
<https://doi.org/10.13043/dys.79.6>

Vargas, M., Villalobos, G., & Araya, L. (2019). Medición del trabajo decente en las cooperativas de autogestión: aplicación en Costa Rica. Apuntes. *Revista De Ciencias Sociales*, 47(86).
<https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.86.1231>

Zurita, T., Pucutay, J., Córdova, I., & León, L. (2019). Estrategias financieras para incrementar la rentabilidad. Caso: Empresa Indema Perú S.A.C. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 30-41.
<https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1175>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Calidad de vida y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019						
Problema General	Objetivo General	Hipotesis General	VARIABLES	Dimensión	Indicadores	Metodología
¿Cuál es el vínculo entre la calidad de vida y la satisfacción en el ámbito laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019?	Determinar el vínculo entre la calidad de vida y la satisfacción en el ámbito laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019.	Existe vinculo significativo entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019			Dolor Dependencia de medicina Energía para la vida diaria Sueño y descanso Capacidad de trabajo Sentimientos positivos Espiritualidad	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Especificas			Concentración Imagen corporal Autoestima	
(a) ¿Cuál es el vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019?	(a) Determinar el vínculo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	(a) Existe vinculo significativo entre la salud física y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	Calidad de Vida	Salud Física	Sentimientos negativos Relación Personal Actividad Sexual Apoyo social Seguridad y libertad Ambiente físico Oportunidades de información	Tipo de investigación: Aplicada Diseño de la investigación: No experimental- transversal, descriptiva correlacional
(b) ¿Cuál es el vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019?	(b) Determinar el vínculo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	(b) Existe vinculo significativo entre la salud psicológica y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019		Salud Psicológica	Ocio y descanso Atención social Transporte Trabajo justo Valor de la tarea	Método de investigación: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Población: 40 trabajadores Muestra: 40 trabajadores
(c) ¿Cuál es el vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019?	(c) Determinar el vínculo entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	(c) Existe vinculo significativo entre la relaciones sociales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019		Relaciones sociales	Desarrollo personal Gusto por el trabajo Nivel de confort del ambiente Gusto por el horario Nivel de comodidad del trabajo Existencia de comodidad Valorización del esfuerzo Sentimiento de maltrato	Método de investigación: Hipotético-Deductivo Enfoque: Cuantitativo Población: 40 trabajadores Muestra: 40 trabajadores Técnica de investigación: La encuesta Instrumento: Cuestionario
(d) ¿Cuál es el vínculo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores en la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019?	(d) Determinar el vínculo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	(d) Existe vinculo significativo entre el ambiente y la satisfacción laboral de los colaboradores de la U.M. SAN RAFAEL - MINSUR, Puno 2019	Satisfacción Laboral	Ambiente	Trabajo justo Valor de la tarea Sentimiento de ser util Desarrollo personal Gusto por el trabajo Nivel de confort del ambiente Gusto por el horario Nivel de comodidad del trabajo Existencia de comodidad Valorización del esfuerzo Sentimiento de maltrato	
				Significación de la Tarea	Distancia en relaciones interpersonal Grado de importancia de las tareas Trabajo en equipo Reconocimiento del esfuerzo Nivel de sueldo respecto a la labor Sentimiento respecto a remuneración Grado de complacencia respecto a remuneración Sentimiento de explotación Expectativas económicas	
				Condiciones de trabajo		
				Reconocimiento personal		
				Beneficios económicos		

Anexo 2.

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Calidad de vida	Cornejo (2020) quien sostiene que la calidad de vida es como un estado cognitivo o psicológico emocional de valoración del nivel de complacencia de la persona en diferentes dimensiones de su estado de vida (salud, matrimonio, familia, trabajo, vivienda, economía, educativa, etc.) con su respectiva valoración	La variable calidad de vida se desfragmenta en las siguientes dimensiones: salud física, salud psicológica, relaciones sociales y el ambiente.	Salud Física Salud Psicológica Relaciones sociales Ambiente	Dolor Dependencia de medicina Energía para la vida diaria Sueño y descanso Capacidad de trabajo Sentimientos positivos Espiritualidad Concentración Imagen corporal Autoestima Sentimientos negativos Relación Personal Actividad Sexual Apoyo social Seguridad y libertad Ambiente físico Oportunidades de información Ocio y descanso Atención social Transporte	Ordinal

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Con respecto a Pujol & Dabos (2018) quienes sostienen que la satisfacción laboral se define como el nivel de agrado que llegan a demostrar los empleados hacia su centro de trabajo, aun cuando se tiene en discusión si es que se llegan a involucrar principalmente los procesos emocionales, así como podrían ser los procesos cognitivos.	La variable Satisfacción Laboral se divide en las siguientes dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento personal, Beneficios Económicos	<p>Significación de la Tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Trabajo justo</p> <p>Valor de la tarea</p> <p>Sentimiento de ser útil</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Gusto por el trabajo</p> <p>Nivel de confort del ambiente</p> <p>Gusto por el horario</p> <p>Nivel de comodidad del trabajo</p> <p>Existencia de comodidad</p> <p>Valorización del esfuerzo</p> <p>Sentimiento de maltrato</p> <p>Distancia en relaciones interpersonales</p> <p>Grado de importancia de las tareas</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Reconocimiento del esfuerzo</p> <p>Nivel de sueldo respecto a la labor</p> <p>Sentimiento respecto a remuneración</p> <p>Grado de complacencia respecto a remuneración</p> <p>Sentimiento de explotación</p> <p>Expectativas económicas</p>	Ordinal

Anexo 3.

Instrumento de la Variable 1 – Calidad de vida



OBJETIVO: Precisar el vínculo existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U. M. SAN RAFAEL – MINSUR, Puno 2021

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

D	ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
S.F.	1	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?					
	2	¿Cuánto necesita de cualquier tratamiento médico para sentirse bien en su vida?					
	3	¿Tiene energía suficiente para su vida diaria?					
	4	¿Cuán satisfecho está de su sueño?					
	5	¿Cuán satisfecho está con su capacidad de trabajo?					
S.P.	6	¿Cuánto disfruta de la vida?					
	7	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?					
	8	¿Cuál es su capacidad de concentración?					
	9	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?					
	10	¿Cuán satisfecho está de sí mismo?					
R.S.	11	¿Con que frecuencia tiene sentimientos negativos, tales como tristeza, desesperanza, ansiedad, depresión?					
	12	¿Cuán satisfecho está con sus relaciones personales?					
	13	¿Cuán satisfecho está con su vida sexual?					
A.	14	¿Cuán satisfecho está con el apoyo que obtiene de sus amigos?					
	15	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?					
	16	¿Cuán saludable es el ambiente físico de su alrededor?					
	17	¿Cuán disponible tiene la información que necesita en su vida diaria?					
	18	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?					
	19	¿Cuán satisfecho está con el acceso que tiene a los servicios sociales?					
	20	¿Cuán satisfecho está con su transporte?					

Nota: Extraído de Angulo, 2019

Anexo 4.

Instrumento de la variable 2 – Satisfacción Laboral



OBJETIVO: Precisar el vínculo existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U. M. SAN RAFAEL – MINSUR, Puno 2021

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

D	ITEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
S.T.	1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	3	Me siento útil con la labor que realizo.					
	4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
	5	Me gusta el trabajo que realizo.					
C.T.	6	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	7	Me disgusta mi horario					
	8	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
	9	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	10	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
R.P.	11	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución.					
	12	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
	13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
	14	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
	15	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
B.E.	16	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
	17	Me siento mal con lo que gano.					
	18	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
	19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
	20	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

Nota: Extraído de Angulo, 2019

Anexo 5. Solicitud para realizar el proyecto de investigación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

San Rafael 01 de agosto del 2021

SEÑORES:

Universidad César Vallejo

ASUNTO:

AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TESIS

Luego de la revisión del proyecto de tesis titulado "**Calidad de vida y satisfacción laboral de los trabajadores de la UM San Rafael Minsur S.A – Puno 2021**" por el autor Sr. Gabriel Flores Yahua, nuestra empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, así mismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la tesis.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente



MINSUR S.A.
MINA SAN RAFAEL

Luis Enrique Pintado Espinoza
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS