

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**



**FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE  
ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA,  
LIMA, 2022**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología**

**TESISTA**

**BACHILLER: RENGIFO VILCHEZ, GLORIA YSAURA**

**ASESOR**

**Mg. LEON SANTOS, RONALD ARMANDO**

**LIMA-PERÚ**

**2022**

# FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA, LIMA, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria:

A mi familia, a mi amado esposo César por estar siempre a mi lado y ser un padre cariñoso, a mis hijos Alejandra y César por ser bondadosos y de quienes estoy profundamente orgullosa.

### Agradecimiento:

A Dios en su infinita bondad y misericordia, por estar siempre conmigo y nunca dejarme.

A mi amado padre que, aunque ya no esté presente, siempre fue mi ejemplo, a mi querida madre por enseñarme a perseverar y a compartir, a mi amado esposo y queridos hijos por todo su apoyo y amor incondicional.

Agradezco especialmente a mi asesor Mg. Ronald Leon por su valiosa asesoría.

## ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenido.....	IV
Índice de tablas.....	VI
Índice de figuras.....	VII
Índice de anexos.....	VIII
Resumen.....	IX
Abstract.....	X
Introducción.....	XI
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
1.1.Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2. Identificación y formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación.....	16
1.5. Delimitación de la investigación.....	16
1.5.1. Delimitación geográfica.....	16
1.5.2. Delimitación temporal.....	16
1.5.1. Delimitación social.....	16
1.5.1. Delimitación contextual.....	17
1.6. Limitaciones de la investigación.....	17
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1. Antecedentes de la Investigación. ....	18
2.1.1. Nacionales.....	18
2.1.2. Internacionales.....	20
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de hipótesis.....	26
2.3.1. Hipótesis general.....	26
2.3.2. Hipótesis específicas.....	26
2.4. Operacionalización de variables e indicadores. ....	27

2.5. Definición de términos básicos.....	28
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>	<b>29</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	29
3.1.1. Tipo de investigación.....	29
3.1.2. Nivel de investigación.....	29
3.2. Diseño de la investigación.....	29
3.3. Población y muestra de la investigación.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5. Técnicas para el procesamiento de datos.....	32
3.6. Aspectos éticos.....	32
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
4.1 Presentación de resultados.....	33
4.2 Contrastación de hipótesis.....	38
4.3 Discusión de resultados.....	44
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
5.1 Conclusiones.....	53
5.2 Recomendaciones.....	54
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>66</b>
Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	66
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables.....	67
Anexo N° 03: Instrumentos de recolección de datos.....	68
Anexo N° 04: Ficha técnica de los instrumentos.....	71
Anexo N° 05: Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	72
Anexo N° 06: Carta de aceptación para la aplicación de los instrumento.....	79
Anexo N° 07: Base de datos.....	80
Anexo N° 08: Consentimiento informado.....	81
Anexo N° 09: Declaración de confidencialidad.....	82
Anexo N°10 : Turnitin.....	83
Anexo N° 11: Evidencias fotográficas.....	85

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Validez de contenido.....	31
<b>Tabla 2.</b> Confiabilidad del instrumento.....	31
<b>Tabla 3.</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a la variable Felicidad.....	33
<b>Tabla 4.</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Felicidad.....	34
<b>Tabla 5</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a la variable Satisfacción laboral.....	35
<b>Tabla 6</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral.....	37
<b>Tabla 7</b> Resultados Prueba de Normalidad.....	38
<b>Tabla 8</b> Coeficiente de correlación entre las variables Felicidad y Satisfacción laboral.....	38
<b>Tabla 9</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Sentido positivo de la vida y la variable Satisfacción laboral.....	40
<b>Tabla 10</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Satisfacción con la vida y la variable Satisfacción laboral.....	41
<b>Tabla 11</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Realización personal y la variable Satisfacción laboral.....	42
<b>Tabla 12</b> Coeficiente de correlación entre la dimensión Alegría de vivir y la variable Satisfacción laboral.....	43

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Niveles de la variable Felicidad.....	33
<b>Figura 2 :</b> Niveles de las dimensiones de la variable Felicidad.....	34
<b>Figura 3:</b> Niveles de la variable Satisfacción laboral.....	36
<b>Figura 4:</b> Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.....	37



## Índice de anexos

Anexo N° 01: Matriz de consistencia.....	66
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de las variables.....	67
Anexo N° 03: Instrumentos de recolección de datos.....	68
Anexo N° 04: Ficha técnica de los instrumentos.....	71
Anexo N° 05: Confiabilidad y validez de los instrumentos.....	72
Anexo N° 06: Carta de aceptación para la aplicación de los instrumento.....	79
Anexo N° 07: Base de datos.....	80
Anexo N° 08: Consentimiento informado.....	81
Anexo N° 09: Declaración de confidencialidad.....	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación se realiza en el ámbito de la psicología positiva para determinar en qué medida se relaciona la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. El estudio es de tipo básico con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional, de diseño no experimental en una muestra de 62 trabajadores de la salud. La recolección de los datos se hizo mediante formulario de google vía online y se realizó el análisis y procesamiento de la información mediante el programa SPSS versión 25.0, los hallazgos refieren que los niveles de felicidad del personal asistencial datan que el 67,7% son de nivel bajo, medio del 21% y alto de 11,3% . Así mismo en la satisfacción laboral se encontró 66,1% para el nivel bajo, 21% medio y alto de 12,9%. Con una correlación positiva considerable de ( $Rho=0,725$ ) entre ambas variables. Llegando a concluir que existe una correlación significativa entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Con respecto a las dimensiones de la felicidad hay una correlación positiva considerable ( $Rho=0,720$ ) entre sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral, ( $Rho=0,727$ ) entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral, ( $Rho=0,660$ ) entre realización personal y satisfacción laboral, así mismo ( $Rho=0,679$ ) entre alegría de vivir y satisfacción laboral. Se recomienda a la gerencia del hospital que en coordinación con talento humano desarrollen programas que brinden talleres de inteligencia emocional, asertividad y resiliencia que ofrezcan estrategias de gestión y estabilización de emociones, aumentando las fortalezas individuales para formar recursos personales más positivos, toma de decisiones acertadas, que ayuden al personal de enfermería en la realización de su labor asistencial, reduciendo los niveles de estrés favoreciendo su felicidad y satisfacción laboral.

***Palabras claves:*** *Felicidad, satisfacción laboral.*

## Abstract

The present research work is carried out in the field of positive psychology to determine to what extent happiness and job satisfaction are related in the nursing staff of a national hospital in Jesús María, Lima, 2022. The study is of a basic type with a quantitative approach of descriptive-correlational level, of non-experimental design in a sample of 62 health workers. The data collection was done through a google form via online and the analysis and processing of the information was carried out using the SPSS version 25.0 program, the findings refer that the levels of happiness of the healthcare personnel date that 67.7% are from low level, medium of 21% and high of 11.3%. Likewise, in job satisfaction, 66.1% was found for the low level, 21% medium and 12.9% high. With a considerable positive correlation of ( $Rho=0.725$ ) between both variables. concluding that there is a significant correlation between happiness and job satisfaction in nursing staff. Regarding the dimensions of happiness, there is a considerable positive correlation ( $Rho=0.720$ ) between positive sense of life and job satisfaction, ( $Rho=0.727$ ) between satisfaction with life and job satisfaction, ( $Rho=0.660$ ) between achievement personal and job satisfaction, likewise ( $Rho=0.679$ ) between joy of living and job satisfaction. It is recommended that hospital management, in coordination with human talent, develop programs that provide workshops on emotional intelligence, assertiveness, and resilience that offer management strategies and stabilization of emotions, increasing individual strengths to form more positive personal resources, making sound decisions. , that help nursing staff in carrying out their care work, reducing stress levels favoring their happiness and job satisfaction.

**Keywords:** *happiness, work satisfaction.*

## Introducción

Con el propósito de indagar si hay una tendencia entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, se desarrollo este trabajo de investigación en el marco de la teoría de la felicidad, cuyo representante es el conocido psicólogo Reynaldo Alarcón (2006), quien refiere que en la felicidad, hay sentimientos positivos, placidez que surgen cuando la persona alcanza el bien anhelado o la realización personal. Llamada también bienestar subjetivo, es ansiada por todos y resulta importante conocer si, el personal de enfermería que tiene una vocación de profundo servicio a la comunidad, experimenta esta relación de alegría de vivir y satisfacción en el trabajo, entendida esta como una actitud positiva hacia la ocupación que brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño (Robbins y Judge 2009).

La metodología del estudio tiene un enfoque cuantitativo donde no se manipulan las variables, (Hernández et al 2014). Se realizará en un hospital nacional, donde se tomará una muestra representativa de 62 trabajadores del personal de enfermería, se utilizarán como instrumentos una encuesta de elaboración propia desarrollada para el trabajo en base a la teoría de Alarcón (2006) y otra de satisfacción ocupacional, sustentada en la teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009). Así mismo conociendo el esforzado y dedicado trabajo que desempeña dicho profesional y especialmente ahora por la pandemia del COVID-19 y otras enfermedades como la Viruela del Mono, resultará de mucha importancia poder conocer los alcances de este trabajo.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El World Happiness Report (2022) encuesta financiada por la ONU (2022) el reporte de progreso de cada nación puede ser conocido midiendo la felicidad o bienestar subjetivo de sus habitantes. Los países con menor felicidad se encuentran dentro de Asia: Afganistán ubicado en el último puesto 146, seguido de Lebanon en el puesto 145, luego los países de África Zimbabwe en el puesto 144, Rwanda en el 143, Bostwana en el lugar 142, Lesotho en la ubicación 141, Sierra Leone en el 140 y Tanzania y Malawi en el puesto 139 y 138 respectivamente. Por otro lado, según la Revista Panamericana de Salud Pública (2020), el Informe situacional de enfermería en el mundo, refiere que existen aproximadamente 28 millones de profesionales de esta rama a nivel mundial, calculando que hay un déficit de 5.9 millones de enfermeros. Debido a la pandemia por COVID 19 se han realizado innumerables huelgas del personal de enfermería en Europa, América, África y Australia, solicitando mejores condiciones y entorno seguro de trabajo, así como de remuneraciones (CIE junio 2022). Lo cual evidencia un grado bajo de satisfacción en el trabajo de los enfermeros.

A nivel latinoamericano en el reporte mundial de la felicidad, resalta a Costa Rica en el puesto 23, a continuación entre los treinta primeros puestos se encuentran Uruguay, Brasil, Guatemala, luego entre los cuarenta están Chile, México, seguido de Argentina con 57, Colombia 66 y en el lugar 71 Bolivia. Esto revela que descendieron debido a la coyuntura propia de cada país, ya que durante la pandemia por COVID-19 hubo sufrimiento y dolor por las pérdidas humanas, lo que hizo que se incrementaran los niveles de estrés y ansiedad, en ese contexto se han presentado en Latinoamérica un grado bajo de satisfacción laboral lo que se evidencia en las protestas del personal de enfermería que realizó huelgas en Estados Unidos, en Chile (donde fallecieron por contagio al menos 27 enfermeras) y Argentina buscando mejores condiciones de trabajo y salarios. (WSWS.ORG, 2020)

A nivel nacional el país ocupa el puesto 74 de 146 países en el mundo, descendiendo varias posiciones con respecto al año 2018 en el que, ocupaba el

lugar 65 en el reporte mundial de la felicidad (2022). El Perú al no tener un sistema integrado y eficiente de salud, fue golpeado duramente por la pandemia de COVID-19, la cual fue nefasta porque fallecieron a la fecha más de 214,028 compatriotas (MINSA 2022) y las familias no pudieron despedirse y darles cristiana sepultura. Se cree que, debido al sufrimiento por estas pérdidas humanas de forma intempestiva y el bajo poder adquisitivo de la mayoría de los peruanos, así como la situación política inestable, influyeron negativamente en la percepción de la población y en este caso en el bienestar subjetivo del personal de enfermería. En ese contexto según el Comercio (2020) se realizaron huelgas de enfermeras que protestaban por la situación riesgosa y precaria a la que estuvieron expuestas donde laboraban, lo cual señala insatisfacción ocupacional del personal asistencial en el Perú.

En el distrito de Jesús María, se encuentra ubicado el hospital nacional, cuya problemática es que existe personal de enfermería que no refleja tener alegría de vivir o satisfacción con la vida y no ven posibles mejoras o ascensos, o disminución en la carga de trabajo, el cual se realiza bajo presión. Por consiguiente todo ello se ve manifestado en limitaciones de la felicidad, lo cual podría evidenciarse como una baja satisfacción ocupacional en el personal de enfermería, caracterizado por la falta de actitud colaborativa o falta de energía y optimismo en el quehacer profesional. Conociendo del esforzado y dedicado trabajo que realizan los licenciados que pertenecen al equipo de primera línea en la coyuntura por la pandemia de COVID - 19 y la viruela del Mono, se consideró importante investigar la tendencia entre la felicidad y la satisfacción en el trabajo de este valioso personal.

## **1.2 Identificación y formulación del problema**

En ese contexto el problema que se ha encontrado sería:

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo es la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

Determinar la relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.



## **1.4. Justificación y viabilidad de la investigación**

El campo de la psicología positiva es relativamente nuevo, existiendo en la actualidad varios autores, la presente investigación radica en torno a la teoría de la felicidad del reconocido psicólogo peruano Reynaldo Alarcón (2006) y sobre satisfacción laboral de la propuesta académica de Robbins y Judge (2009). Dichas teorías permitirán investigar si la felicidad tiene relación, con la satisfacción ocupacional en la búsqueda de la realización de los asistentes de enfermería, esto complementará el conocimiento teórico y aportará información sobre el tema.

Los resultados de esta investigación van a ser puestos a consideración del director del hospital nacional en Jesús María, para que, tome las decisiones correspondientes en favor del desarrollo de una adecuada satisfacción laboral de sus colaboradores y que se vea reflejado en el semblante alegre de este valioso recurso humano.

Para ejecutar la meta del estudio, se usaron dos cuestionarios, la “Escala de la Felicidad” GR-PER de elaboración propia y la encuesta “Satisfacción Laboral” GR-PER creada para este fin, en base a la teoría del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009), ambas filtradas por el juicio de expertos para luego ser tamizadas mediante su validez y confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach (Hernández et al 2014).

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1 Delimitación geográfica**

El estudio se llevó a cabo en un hospital nacional, en el distrito de Jesús María, en Lima.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

Se ejecutó en los meses de julio a setiembre de 2022.

### **1.5.3 Delimitación social**

Se realizó en una población de 62 participantes conformados por licenciados de enfermería, técnicos en enfermería y auxiliares de enfermería, que laboran

en un hospital nacional en Jesús María, cuyas edades se encuentran entre 18 y 65 años.

#### **1.5.4 Delimitación contextual**

Utilizando la teoría de la felicidad de Reynaldo Alarcón (2006) y la del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2009), para el adecuado desarrollo del conocimiento de las variables.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Con respecto a la población a estudiar, dado que el tiempo que tuvo disponible el personal de enfermería, para resolver las encuestas, fue escaso porque trabajaban en horarios rotativos de 12 y 18 horas de guardia y turnos de 8 horas de jornada laboral, otra dificultad, estuvo en los trabajadores que no asistieron por estar de vacaciones, permiso o porque tenían descanso médico, así como el restringido acceso al hospital por la pandemia, por ende existieron obstáculos en cuanto al acceso a la muestra.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la Investigación.**

#### **2.1.1. Nacionales**

En Perú, Callalli, (2017) investigó sobre la felicidad y la satisfacción en el trabajo en una empresa del Callao, con un diseño no experimental, transeccional, descriptivo- correlacional, participaron 216 personas. Se concluyó que existe una tendencia entre ambas variables directa positiva muy débil ( $Rho=0.141$ ,  $p<0.05$ ).

En esa misma línea en Arequipa los investigadores Duche y Rivera (2018), analizaron las variables antes mencionadas, en una población equivalente a la nuestra, con una metodología donde no se manipularon las variables. Participaron alrededor de 80 trabajadoras. Encontraron una tendencia positiva media ( $Rho=0,244$ ; Sig. bilateral 0,26) entre sentido positivo de la vida y relaciones sociales, de igual manera se encontró una correlación positiva media ( $Rho=0,245$ ; Sig. bilateral 0,25) entre los factores sentido positivo de la vida y desarrollo personal, así mismo una tendencia positiva débil de ( $Rho=0,097$ ; Sig. bilateral 0,381) entre satisfacción con la vida y desarrollo personal, también hallaron una correlación positiva considerable ( $Rho=0.516$ ; Sig. bilateral 0,000) entre alegría de vivir y relaciones sociales en el trabajo y alegría de vivir y desempeño de tareas ( $Rho=0,324$ ; Sig. bilateral 0,003) con una correlación positiva media. Así la colaboración y el anhelo de llegar en una dirección en común, aumenta el sentido positivo de la vida en las profesionales demostrando así que las personas contentas se encuentran satisfechas en el trabajo.

Gonzales et al. (2018) realizaron un estudio cuantitativo para establecer si hay una influencia entre la felicidad y la satisfacción ocupacional en 96 consultores de una compañía en Lima, usando un diseño en el cual no hubo manipulación de las variables, llegaron a la conclusión de que, hay una tendencia significativa entre las variables antes mencionadas, con coeficientes de correlación Rho de Spearman (0.617). Lo que indicaría que a mayor felicidad mayor satisfacción en el trabajo de los consultores. Además también hallaron correlación positiva considerable de ( $Rho=0,591$ ; Sig. bilateral 0,000) entre las dimensiones sentimientos positivos y significado de la tarea y sentido positivo de la vida y reconocimiento personal o social de ( $Rho=0,563$ ; Sig. bilateral 0,000) así también encontraron una tendencia

positiva considerable entre las dimensiones satisfacción con la vida y significado de la tarea ( $Rho=0,598$ ; Sig. bilateral 0,000) y una correlación positiva media de ( $Rho=0,424$ ; Sig.bilateral 0,000) entre las dimensiones satisfacción con la vida y beneficios económicos. Igualmente una correlación positiva media del ( $Rho=0,482$ ; Sig. bilateral ) entre la satisfacción con la vida y reconocimiento personal o social. Así mismo encontraron una tendencia positiva considerable ( $Rho=0,554$ ; Sig. bilateral 0,000) entre las dimensiones alegría de vivir y significancia de la tarea y entre alegría de vivir y reconocimiento personal ( $Rho=0,632$ ; Sig. bilateral 0,000).

En Chimbote, los investigadores Cardoza et al. (2019), analizaron la tendencia que hay entre las dimensiones de la felicidad y la satisfacción ocupacional en una universidad privada. Con una metodología cuantitativa, en una muestra de 130 colaboradores administrativos. Los resultados obtenidos revelaron que prevalece el nivel medio, tanto en la satisfacción con la vida como en la satisfacción laboral y comprobaron que hay una tendencia positiva alta ( $r=0.765$ ) significativa ( $p<0,05$ ) entre ambas variables. En esa misma línea Laura y López (2019) en Arequipa, con variables equivalente de 172 trabajadores del hospital, concluyeron que, conforme a la prueba Chi cuadrado, hay una tendencia estadísticamente significativa ( $X^2=110.05$ ) ( $P<0.05$ ), ( $P=0.00$ ). Lo que significa que a mayor felicidad o satisfacción con la vida mayor será el grado de satisfacción ocupacional.

Para Vasquez et. al (2019) que investigaron en una muestra de 74 docentes en una institución educativa de Lima este, con un diseño donde no hubo manipulación de variables encontraron que hay una tendencia positiva fuerte entre realización personal y satisfacción ocupacional ( $R=0,711$ ;  $p=0,000$ ). Esto es, hay una tendencia significativa entre la dimensión realización personal y satisfacción en el trabajo. En ese mismo ámbito Mamani y Rivera (2019), desarrollaron un estudio en 120 docentes de un colegio adventista de Lima Sur, encontrando que hay una relación directa y altamente significativa ( $Rho= 0.557$ ) ( $p$  valor de 0.000), entre ambos factores, por lo tanto, concluyeron que, a mayor nivel de realización personal, mayor será el nivel de desempeño laboral. De igual manera Robles (2021), realizó un estudio correlacional, no experimental en 109 colaboradores de una empresa de Lima y Callao, llegando a concluir que hay una tendencia positiva media entre felicidad y satisfacción en el trabajo ( $Rho=0,38$ ;  $p=0,01$ ) es decir que a mayor

felicidad mayor satisfacción laboral, también encontró una tendencia positiva media ( $Rho=0,21$ ;  $p<0,01$ ) entre satisfacción con la vida y satisfacción en el trabajo, así mismo entre realización personal y satisfacción ocupacional una correlación media de ( $Rho=0,27$ ;  $p<0,01$ ).

### **2.1.2. Internacionales**

Ramos et al. (2020), evaluaron la influencia entre el bienestar psicológico (sentimientos positivos) y la satisfacción ocupacional en una universidad privada de Colombia, en el estudio no hubo manipulación de variables. Para lo cual seleccionaron una muestra de 147 trabajadores administrativos. Llegando a concluir que existe relación moderada, baja ( $Rho 0,34$ ) entre las variables antes mencionadas. Lo que expresaría que, al aumentar el nivel de bienestar psicológico, aumentará el nivel de satisfacción en el trabajo.

De igual manera Rodríguez y Raga (2021), hicieron un análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional donde relacionan la felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Colombia, encontrando una tendencia significativa moderada a alta entre la felicidad y la satisfacción en el trabajo ( $r= 0,466$ ,  $p< 0,0,5$ ). Es decir que a mayor felicidad mayor satisfacción laboral. Así mismo Rosdaniati y Muafi (2021) examinaron la influencia de la felicidad en el lugar de trabajo y el comportamiento laboral innovador en la satisfacción laboral mediada por el compromiso laboral en universidades privadas de Indonesia, mediante el análisis de datos estadístico descriptivo y el modelado de ecuaciones estructurales (SEM). En 100 encuestados encontraron, que existe una influencia positiva entre la felicidad en el lugar de trabajo sobre la satisfacción ocupacional de los que laboran en la universidad  $r=0,09$  ( $p= 0,000 < 0,05$ ). Esto significa que el aumento de la felicidad puede aumentar la satisfacción ocupacional.

## 2.2. Bases teóricas

Margot (2007), refiere que el origen de la palabra “felicidad” o eudaimonía, en la antigüedad en Grecia, fue explicada por Aristóteles en la *Ética a Nicómaco*, donde comenta que la virtud es buscar la excelencia en el hacer del hombre y en su alma, para ello se debe ejercitar las facultades racionales, practicando las virtudes intelectuales. Entonces se puede llegar a la felicidad, la realización del ser, que es el fin supremo y sentido de la existencia, fruto de toda una vida moral virtuosa. Posteriormente el Epicurismo, compara el placer y felicidad, comprendiendo que la verdadera felicidad es el placer en reposo, donde hay ausencia de dolor, deseo y sufrimiento. Viene a ser lo opuesto al disfrute vano en el culto de la amistad, el arte y la ciencia. Refiere que se es feliz viviendo sensata, honesta y justamente.

Halbreich (2018) en U.S.A. refiere que desde los inicios de la humanidad la lucha por la supervivencia ha ido acompañada del deseo de felicidad así, en la antigua Grecia (384-322 a.C.) Aristóteles subrayaba que la felicidad era conceptualizada en ausencia de dolor mental, físico o espiritual y que el propósito superior de la vida más allá de la satisfacción inmediata es alcanzar el potencial individual a través de adecuadas acciones. Toribio et al. (2012) citaron a Alarcón (2006) en la definición, de la felicidad como un constructo que ha sido estudiado desde la antigüedad y los filósofos la consideraban como un bien supremo, un estado en el que, no le hace falta nada y la persona se basta a sí misma.

Existen Teorías precursoras y vinculadas a la felicidad. Entre los modelos principales tenemos los siguientes: Teoría de la Autorrealización de Maslow (1972). El creó una pirámide para explicar que existe un orden, desde los requerimientos fisiológicos hasta las necesidades de amor y pertenencia para poder alcanzar la “autorrealización” o felicidad plena. (Robbins y Judge 2009). Así Guttman (2018) habló sobre la felicidad, y la “jerarquía de necesidades,” resultante del proceso de autorrealización y del proceso de realización del propio potencial. Así Kim y Hur (2019) estudiaron en Corea, “Los factores que influyen en la felicidad de las mujeres de mediana edad según la jerarquía de Maslow” encontrando que, según la teoría de Maslow, la felicidad de las mujeres de mediana edad está relacionada con las necesidades básicas (estado de salud, dificultades financieras y apoyo social), necesidades psicológicas (autoestima y pensamiento positivo) y necesidades de autorrealización (felicidad). Concluyendo que se requiere una intervención para

cumplir con factores básicos y dar apoyo para aumentar la felicidad de las mujeres de mediana edad.

Rogers (2000) en su teoría humanista, propone que la persona debe vivir en el "aquí y en el ahora", más que enfocarse en la vida pasada. Creando un vínculo entre terapeuta-paciente como herramienta para obtener mejores resultados, permitiendo al terapeuta confiar más en el paciente llevando a cabo el proceso de crecimiento personal y conduciendo la salud mental de la persona en el presente, con el fin de que él mismo busque y logre su felicidad y autorrealización.

Según Joseph (2021) en un artículo académico "*Que tan humanista es la psicología positive?lecciones de psicología positiva del enfoque de Carl rogers es el entorno social el que debe cambiar*". Donde se manifiesta que la psicología centrada en la persona puede verse como un antecedente histórico de la psicología positiva.

Teoría humanista de logoterapia de Víctor Emile Frankl, donde explica que lo que más estimula al hombre es el anhelo, la voluntad, el deseo de encontrar un sentido a su vida, él propone en su enfoque que, la esperanza, el altruismo, la felicidad y la espiritualidad son los aspectos más importantes para la persona. El autor también señala que el ser humano debe hacerse responsable de las experiencias que atraviesa para que así, cuando tenga que afrontar una situación adversa o no se esté dispuesto a pasar conociendo las consecuencias.(Frankl, 1994). Así Wong (2016), basado en los estudios de Frankl, señala que la búsqueda del significado de la autotrascendencia se basa en los valores espirituales de compasión, conciencia y servicio a los demás. Para Ganea en la publicación de Euromentor Journal (2019) donde afirma que "La búsqueda de sentido del hombre" es una lección de felicidad, dada por un sobreviviente del Holocausto que presenta la mayor visión íntima sobre el entendimiento humano en situaciones de inimaginable terror y sufrimiento donde describe cómo acepta el trauma y finalmente termina encontrando un significado en toda la experiencia vivida.

Teoría de la Psicológica Positiva con un nuevo enfoque orientado promover el bienestar, sentido positivo de la vida, la realización personal y desarrollo de virtudes para vivir en armonía en una sociedad heterogénea y cambiante (Alarcón 2016). Busca identificar las fortalezas del individuo y trabajar sobre ellas, tiene los siguientes representantes Csikszentmihalyi (1991) creador de la Teoría del Flow (fluir) con un enfoque de la felicidad, basado en lo que denomino experiencia óptima, que vienen a ser estados placenteros de concentración y gozo creativo, es

decir, cuando la persona realiza lo que le agrada y está involucrada en el proceso alcanza la felicidad. (Alarcón 2006). Zimmermann et al. (2015) en un estudio "*The flow state in young Basketball players*" en 59 basquetbolistas masculinos encontraron que los atletas y practicantes de este deporte logran abstraerse por completo en su desempeño, hasta el punto en que sus sensaciones, percepciones y acciones fueron una experiencia sumamente positiva y placentera (estado de flow).

En esa línea se encuentra la teoría del bienestar subjetivo (SWB) de Diener (1985) el cual refiere que el examen que realiza la persona de su vida, es como una estimación de la parte afectiva y cognitiva de la persona. Diener et al. (1999) informó de sus trabajos sobre felicidad, conceptualizada como "satisfacción con la vida". Perez y Alegria (2016) realizaron el estudio "*Does Emotional Intelligence Moderate the Relationship between Satisfaction in Specific Domains and Life Satisfaction?*" aplicando la escala SWLS, Diener concluyeron que, en la investigación se demostró, que las personas experimentan una mayor satisfacción con la vida, cuando están satisfechos con su trabajo, con su entorno social y consigo mismos. Así mismo Martin Seligman (2014) en su teoría del bienestar, argumenta que se mide a través del florecer y está compuesto por cinco elementos a los que nombra con las siglas PERMA, emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro. Así Cabrera et al. (2019) realizaron el estudio "*Influencia del programa "Florecer" en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios*", en Colombia, tomando una muestra de más de 100 estudiantes a quienes se aplicaron el programa florecer de Seligman, cumpliendo con el objetivo general de lograr un aumento en todas las dimensiones en el post-test; como también en la media total de Bienestar Psicológico que aumentó de un 4,29 a un 4,56 siendo estadísticamente significativo de  $<0.005$ , entre el pretest y el posttest, evidenciando un aumento de bienestar psicológico en el grupo experimental.

Para este trabajo se eligió la teoría de la felicidad del reconocido peruano Dr. en psicología Reynaldo Alarcón (2006) como sustento teórico, el que propone a la felicidad como el sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado, está integrada por cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida, en ella se mide la ausencia de sufrimiento, de rechazo al fracaso, a la intranquilidad y al pesimismo en la vida, luego está la satisfacción con la vida,



realización personal y alegría de vivir (Alarcón 2006). Así la difusión de esta escala tuvo repercusiones a nivel mundial y Auné et al. (2017) hicieron la versión Argentina de la escala de la felicidad de Lima, creada por el autor peruano.

Hay cuatro factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, en ella se mide la ausencia de sufrimiento, de rechazo al fracaso, a la intranquilidad y al pesimismo, formuladas en las preguntas de la escala, lo que manifestaría que la persona tiene sentimientos positivos hacia sí mismo y así la vida (Alarcón 2006). Al respecto García (2016) manifiesta que las emociones positivas expanden y crean los repertorios psicológicos, sociales y conductuales de las personas favoreciendo su felicidad. La dimensión satisfacción con la vida, indica complacencia por los logros conseguidos o porque se está próximo a alcanzar el ideal de vida. Lo que genera sentimientos positivos al obtener el bien anhelado, creer que se está donde se propuso llegar, constituir una familia íntegra, tener mucho dinero, llegar al poder, gozar de buena salud. (Alarcón 2006). Sobre este constructo Marquez et al. (2018) refiere que esta dimensión indica una autoevaluación de las condiciones de vida y el bienestar que siente la persona. El factor realización personal según la escala de la felicidad de Lima, mide la felicidad plena o felicidad completa manifestada por autosuficiencia, tranquilidad emocional, placidez expresada en frases como “me considero una persona realizada”, “Creo que no me falta nada.” (Alarcón 2006). En esa línea Mandepora et al. (2019) alude que la realización personal viene a ser el llegar a cumplir las metas que considere valiosas para su vida. Así investigaron en 237 estudiantes de una universidad nicaragüense, obteniendo resultados donde se muestra que los estudiantes alcanzaron valores mayores a la media teórica ( $MT=18$ ;  $M=20,32$ ;  $SD=4,40$ ). En cuanto a la dimensión alegría de vivir está referida a vivencias positivas en la vida y sentirse generalmente bien, es decir tener alegría y optimismo. (Alarcón 2006). En esa línea Seligman (2004), considera que el optimismo es creer y confiar que lo que suceda más adelante será favorable, esto contribuye a enfrentar la vida con una actitud positiva. De acuerdo a lo mencionado por Gómez y Díaz (2016), el optimismo es confiar que acontecerán sucesos positivos y es también la habilidad de obtener lo mejor de cada experiencia vivida, siempre desde una visión realista de las cosas.

Algunas aproximaciones referidas a la segunda variable satisfacción laboral lo expresan Wright y Cropanzano (1950) que está referida a la contrastación entre la realidad y la expectativa que tiene el trabajador. Además, Morse (1953) propone que es la percepción de satisfacción de lo que el individuo cree que debe recibir por su trabajo. Para Locke (1976) viene a ser el “estado emocional positivo de la percepción del desempeño en el trabajo. Así Werther y Davis (1982) refieren viene a ser la expresión de sentimientos mediante los cuales los colaboradores perciben su trabajo. Price y Mueller (1986) aluden que sería el grado en el cual los trabajadores gustan de su labor. Bravo et al. (1996) refieren que son las actitudes que desarrolla la persona hacia su situación en el trabajo. Robbins (1998) sustenta que son las emociones y actitudes que presenta el trabajador frente a su organización. Por otro lado, la satisfacción laboral expresada como una actitud hacia la ocupación, que tiene un componente emocional, cognitivo y conductual, los cuales diferirán y determinarán el grado de satisfacción de los trabajadores (Locke, 1976, citado en Medina, 2000; Saari & Judge, 2004).

El concepto sobre el cual se basó la variable satisfacción laboral se encuentra en el marco del Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009), quienes proponen que la S.L. es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño. La actitud está compuesta por tres factores : cognitivo, afectivo y el comportamiento. La parte cognitiva de una actitud concierne a la opinión, parte crítica de la creencia de cómo son las cosas en el trabajo. La parte afectiva de la actitud está ligada a los sentimientos que le produce a la persona el trabajo. Se dice que la cognición y el afecto están estrechamente vinculados. La parte del comportamiento de una actitud es la forma de actuar o proceder en el trabajo. La siguiente dimensión viene a ser la autoevaluación del desempeño, que es la valoración que cada trabajador hace sobre sus aptitudes, competencia y utilidad en la institución donde labora. La dimensión, grado de satisfacción en el trabajo se encuentra constituida por la naturaleza del trabajo en sí, por la supervisión, el pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros (que vendrían a ser los indicadores). Para que exista satisfacción en el trabajo debe existir el involucramiento, que está referido al grado en que, una persona se identifica con su empleo y considera el nivel de su desempeño percibido como benéfico para ella.

Además, la mayoría de las personas prefieren un trabajo que exija retos y sea estimulante. La universidad de Oxford encontró que los sujetos con mayor grado de felicidad en el trabajo tienen también un rendimiento superior y la universidad de California refiere que los individuos felices son 86% más inventivos en el trabajo. Según Gallup una institución feliz, tiene el 40% menos de productos imperfectos. Forbes indica que una empresa feliz tiene un 66% menos de bajas laborales (Sánchez et al., 2019).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

**H0:** No existe relación entre la felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.

## **2.4 Operacionalización de variables indicadores**

Variable 1: Felicidad, sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado. Integrada por cuatro dimensiones o factores: sentido positivo de la vida, mide el grado de rechazo al sufrimiento, sus indicadores son ausencia de sentimientos de tristeza, de fracaso, de intranquilidad y de pesimismo.

Satisfacción con la vida, indica complacencia por los logros conseguidos o porque se está próximo a alcanzar el ideal de vida lo que genera sentimientos positivos al obtener el bien anhelado, sus indicadores son satisfacción por los logros conseguidos, alcanzar el ideal de vida y sentimientos positivos.

Realización personal mide la felicidad plena o felicidad completa, cuyos indicadores son: felicidad plena, autosuficiencia y tranquilidad emocional.

Alegría de vivir, indica sentirse generalmente bien y optimista, sus indicadores son sentirse generalmente bien, maravillado por la vida, experiencias positivas y optimismo. (Alarcón 2006).

Variable 2: Satisfacción laboral, manifestada por una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño. Se encuentra compuesta por tres dimensiones: actitud positiva hacia el trabajo, está referida a expresar cómo se siente la persona con respecto del trabajo que tiene, está compuesto por tres indicadores: cognitivo, afectivo y el comportamiento. La parte cognitiva de una actitud se refiere a la

opinión, la crítica a la creencia de cómo son las cosas en el trabajo. La sección afectiva de la actitud está ligada a los sentimientos que le produce a la persona el trabajo y la parte del comportamiento de una actitud está referido a la intención de actuar o proceder de cierta forma en el trabajo. La dimensión Autoevaluación del desempeño, viene a ser la valoración que cada trabajador hace sobre sus aptitudes, competencia y utilidad en la institución donde labora sus indicadores son aptitudes, competencia y utilidad. La dimensión grado de satisfacción en el trabajo, cuyos indicadores son la naturaleza del trabajo en sí, la supervisión, el pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. (Robbins y Judge 2009).

## **2.5 Definición de términos básicos**

Felicidad: sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado. (Alarcón 2006). Está integrada por cuatro dimensiones o factores:

- Sentido positivo de la vida: mide el grado de rechazo a sentimientos de tristeza sus indicadores son ausencia de sentimientos de tristeza, de fracaso, de intranquilidad y de pesimismo.
- Satisfacción con la vida: expresa satisfacción por los logros conseguidos o porque se está próximo a alcanzar el ideal de vida lo que genera sentimientos positivos al obtener el bien anhelado, sus indicadores son satisfacción por los logros conseguidos, alcanzar el ideal de vida y sentimientos positivos.
- Realización personal: mide la felicidad plena o felicidad completa, cuyos indicadores son: felicidad plena, autosuficiencia y tranquilidad emocional.
- Alegría de vivir: expresada en sentirse generalmente bien, y optimista sus indicadores son sentirse generalmente bien, maravillado por la vida, experiencias positivas y optimismo. (Alarcón 2006).

Satisfacción laboral: manifestada por una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño. (Robbins & Judge 2009).

Personal de enfermería: está integrado por licenciados de enfermería, técnicos en enfermería y auxiliares de enfermería quienes laboran en el hospital brindando atención en salud.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es básico, porque se revisan teorías científicas existentes en relación con el problema de estudio en este caso con la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María. Con el objetivo de recoger y ampliar la información para enriquecer el conocimiento científico y mejorar la comprensión (Valderrama, 2002).

#### **3.1.2. Nivel de investigación**

La presente investigación se sitúa en el nivel descriptivo-correlacional. Es descriptiva ya que, se orienta a la especificación de características, propiedades de la variable felicidad y satisfacción laboral; y correlacional porque asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernández et al, 2014). Según Bernal (2010) la investigación correlacional examina las relaciones entre variables o sus resultados, mediante el uso de herramientas estadísticas.

### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y es transversal, debido a que la recolección de los datos se efectúa en un momento determinado con el objetivo de describir las variables y estudiar su incidencia en un tiempo único (Hernández, et al, 2014).

Según Álvarez (2020) en el diseño no experimental no hay manipulación de las variables por parte del investigador.

El enfoque de este estudio es cuantitativo porque mediante un proceso se busca probar las hipótesis formuladas utilizando el análisis estadístico (Hernandez et al.,2014).

### **3.3. Población y muestra de la investigación**

La población de esta investigación está constituida por todo el personal en enfermería (licenciados de enfermería, técnicos de enfermería y auxiliares de enfermería) de un hospital nacional en Jesús María, Lima, que laboran en las diferentes áreas, que a su vez tienen distintos niveles de instrucción (profesionales, técnicos y auxiliares) siendo un total de 62 colaboradores de la salud. Como sostiene Valderrama (2015) la población es el conjunto de las medidas de las variables, es decir cada unidad del universo, siendo éstas de características similares. Para Jany (1994) la población es la totalidad de elementos o individuos con ciertas características similares y sobre las cuales se desea realizar inferencia. Según Hernández et al. (2014) sostiene que la muestra es un subgrupo representativo del universo o población del cual se recolectan los datos. Bernal (2010) afirma que la muestra es la parte de la población sobre la cual se efectuará la medición y observación de las variables de estudio. En el presente trabajo la muestra estuvo conformada por 62 colaboradores del personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús, María, Lima. En este caso el tipo de la muestra fue no probabilística o dirigida, ya que la elección de los elementos depende de las características de la investigación. Hernández et al. (2014).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.4.1. Instrumento**

Se utilizó la técnica de la encuesta y a través de ella se recolectará información por medio del cuestionario Escala de la felicidad GR-PER, para la variable felicidad y para la variable satisfacción laboral el cuestionario Escala de la Satisfacción Laboral GR-PER. Ambos instrumentos de elaboración propia y en formulario google para la toma online de los mismos.

Según Chasteauneuf (2009) un cuestionario es el conjunto de preguntas sobre las variables a medir.

Los cuestionarios de la Felicidad y el de Satisfacción laboral, están conformados por dos partes: primero los datos sociodemográficos y laborales del Personal de Enfermería: sexo, edad, estado civil, procedencia, grado académico, servicio donde se desempeña y tiempo que viene laborando en el servicio de la institución, en segundo lugar las opciones de respuesta son de escala ordinal, con valores que se encuentran de uno a cinco, donde (5) representa a totalmente de acuerdo y (1) totalmente en desacuerdo. Ambos cuestionarios se encuentran en un formulario google.

**Tabla 1:** Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos

Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Juicio
Magister	Leon Santos, Ronald	Aplicable
Magister	Benites Morales , Luis	Aplicable
Magister	Espinoza Clark,Olenka	Aplicable

Fuente :elaboración propia

**Tabla 2:** Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Felicidad	0.872	62
Satisfacción Laboral	0.729	62

Fuente : análisis spss



### **3.5. Técnicas para el procesamiento de datos**

Los datos recogidos serán procesados, mediante el software Statistical Packet for Social Science (SPSS) programa estadístico versión 25.0 , a fin de determinar la relación entre las variables formuladas anteriormente.

Se aplicará la prueba de Chi cuadrado de Pearson, análisis bivariado. Los parámetros para el nivel de significancia de 0.05 ( $P < 0.05$ , 95 % confianza), donde solo se consideran significativas las estimaciones puntuales cuyos intervalos de confianza no contengan a la unidad. Los resultados obtenidos serán observados en tablas y gráficos.

### **3.6. Aspectos éticos**

Se tuvieron en cuenta las recomendaciones de la Declaración de Helsinki (2008). Por ende en el presente estudio no se recogieron datos personales (nombre, correos electrónicos), garantizándose la confidencialidad de las respuestas y la permanencia en el anonimato de los participantes.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados

#### Resultados descriptivos

#### FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

**Tabla 3**

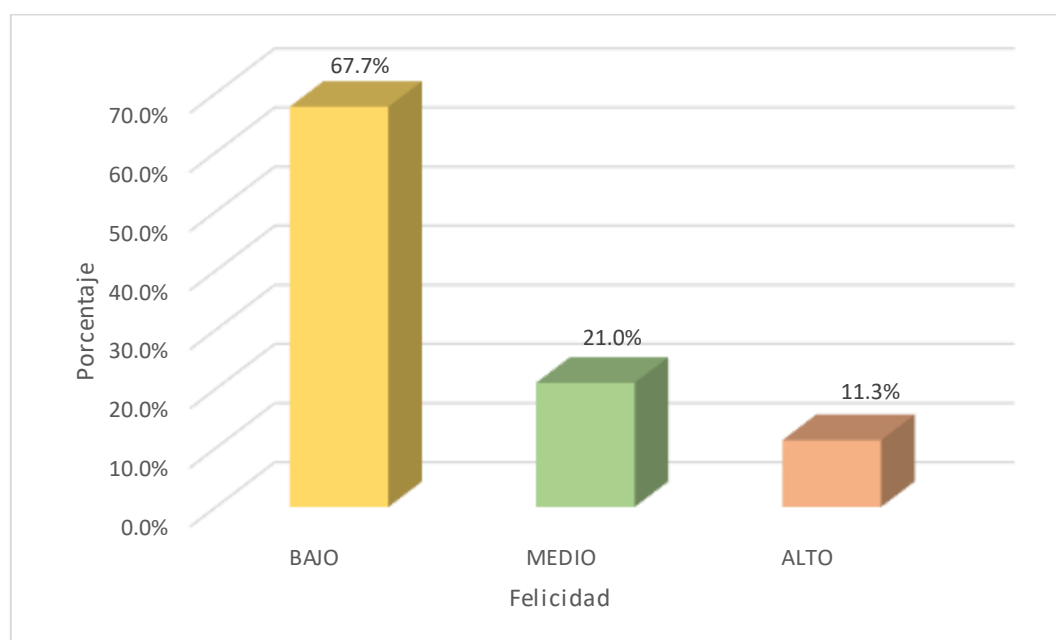
*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a la variable Felicidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	42	67,7%
	Medio	13	21,0%
	Alto	7	11,3%
	Total	62	100,0%

Fuente : análisis spss

**Figura 1**

*Niveles de la variable Felicidad*



Fuente : análisis spss

## Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada a 62 personal de enfermería en un hospital nacional en Jesus María, 2022 respecto a la variable felicidad, datan que el 11.3%, 21%% y 67.7% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

**Tabla 4**

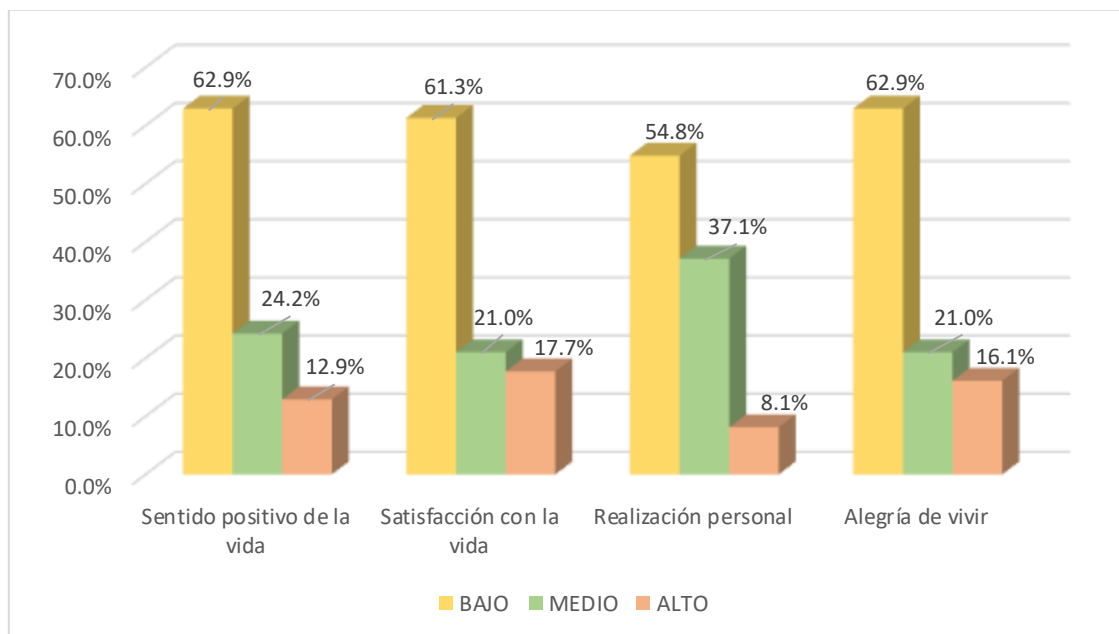
*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Felicidad*

	f	Sentido positivo de la vida	f	Satisfacción con la vida	f	Realización personal	f	Alegría de vivir
Bajo	39	62,9%	38	61,3%	34	54,8%	39	62,9%
Medio	15	24,2%	13	21,0%	23	37,1%	13	21,0%
Alto	8	12,9%	11	17,7%	5	8,1%	10	16,1%
Total	62	100,0%	62	100,0%	62	100,0%	62	100,0%

Fuente : análisis spss

**Figura 2**

*Niveles de las dimensiones de la variable Felicidad*



Fuente : análisis spss

## Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada a 62 personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, 2022 respecto a las dimensiones de la variable felicidad, se muestra que en la dimensión sentido positivo de la vida el 12.9 %, 24.2 % y 62.9% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. En cuanto a la dimensión satisfacción con la vida el 17.7%, 21 % y 61.3 % se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. Además, en la dimensión realización personal el 8.1%, 37.1% y 54.8% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. También en la dimensión alegría de vivir el 16.1%, 21% y 62.9% se encuentran en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

## Tabla 5

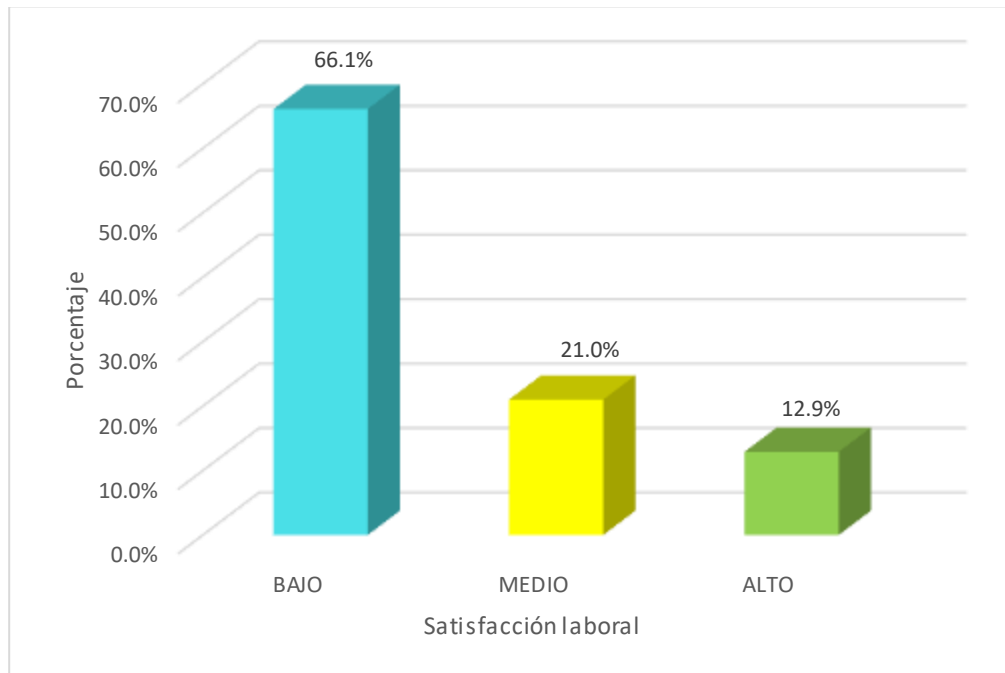
*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a la variable Satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	66,1%
	Medio	13	21,0%
	Alto	8	12,9%
	Total	62	100,0%

Fuente : análisis spss

**Figura 3**

*Niveles de la variable Satisfacción laboral*



Fuente : análisis spss

### Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada a 62 personal de enfermería de un hospital nacional en Jesus María, Lima 2022, respecto a la variable satisfacción laboral, datan que el 12.9%, 21% y 66.1% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

**Tabla 6**

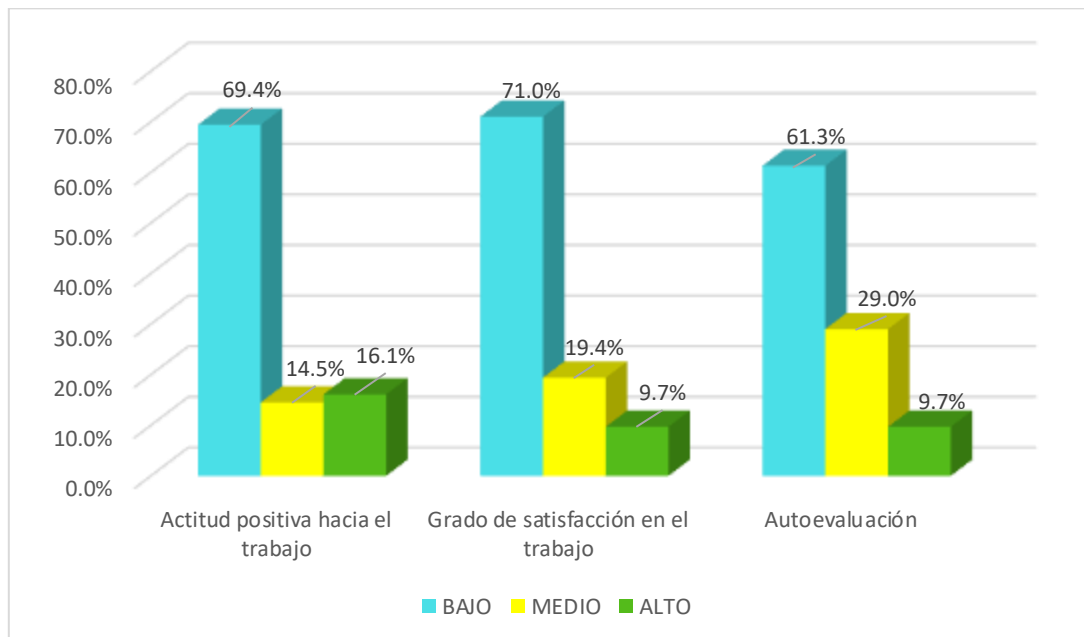
*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral*

	f	Actitud positiva hacia el trabajo	f	Grado de satisfacción en el trabajo	f	Autoevaluación
Bajo	43	69,4%	44	71,0%	38	61,3%
Medio	9	14,5%	12	19,4%	18	29,0%
Alto	10	16,1%	6	9,7%	6	9,7%
Total	62	100,0%	62	100,0%	62	100,0%

Fuente : análisis spss

**Figura 4**

*Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral*



Fuente : análisis spss

### Interpretación

Los resultados de la encuesta realizada en 62 personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022 respecto a las dimensiones de la

variable Satisfacción Laboral, se muestra que en la dimensión Actitud positiva hacia el trabajo el 16.1%, 14,5% y 69,4% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente. En cuanto a la dimensión Grado de satisfacción en el trabajo el 9,7%, 19,4% y 71% se ubican en los niveles alto, medio y bajo. Además, en la dimensión autoevaluación el 9,7%, 29% y 61,3% se ubican en los niveles alto, medio y bajo respectivamente.

## 4.2 Resultados inferenciales

**Tabla 7**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad	,173	62	,000
Satisfacción laboral	,231	62	,000

Fuente : análisis spss

Interpretación:

La tabla 7 refiere que, el valor de la significancia del estadístico de la prueba de normalidad sobre las variables da como resultado un valor menor  $\alpha = 0,05$ ; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto es, que según los resultados los datos recogidos no provienen de una distribución normal, por lo que se aplicará pruebas no paramétricas y se utilizará el Rho de Spearman.

**Tabla 8***Coeficiente de correlación entre las variables Felicidad y Satisfacción laboral*

			Felicidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente : análisis spss

**HIPÓTESIS GENERAL**

Hi: Existe relación significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

H 0 : No Existe relación significativa entre la felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

**Interpretación**

En la tabla 8, se observa la existencia de una relación ,725 entre la variable felicidad y satisfacción laboral, existiendo una correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada es  $p = ,000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$ , se permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la felicidad y satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,



**Tabla 9**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral*

			Sentido positivo de la vida	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Sentido positivo de la vida	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente : análisis spss

#### Hipótesis específicas 1

Hi: Existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

H 0: No Existe relación significativa entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús maría, lima 2022,

#### Interpretación

En la tabla 9, se observa la existencia de una relación ,720 entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral, existiendo una correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada es  $p=,000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$ , se permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

**Tabla 10**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión Satisfacción con la vida y la variable Satisfacción laboral*

			Satisfacción con la vida	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente : análisis spss

Hipótesis específicas 2

Hi: Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

H 0: No Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús maría, Lima 2022,

Interpretación

En la tabla 10, se observa la existencia de una relación ,727 entre la dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral, existiendo una correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada es  $p=,000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  se permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

**Tabla 11**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral*

			Realización personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente : análisis spss

### Hipótesis específicas 3

Hi: Existe relación entre la dimensión realización personal de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

H 0: No Existe relación significativa entre la dimensión realización personal de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús maría, lima 2022,

### Interpretación

En la tabla 11, se observa la existencia de una relación ,660 entre la dimensión realización personal de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral, existiendo una correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada es  $p=,000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  se

permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la dimensión realización personal de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

**Tabla 12**

*Coeficiente de correlación entre la dimensión Alegría de vivir y la variable Satisfacción laboral*

			Alegría de vivir	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Alegría de vivir	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Fuente : análisis spss

#### Hipótesis específicas 4

Hi: Existe relación entre la dimensión alegría de vivir de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

H 0: No Existe relación significativa entre la dimensión alegría de vivir de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022,

#### Interpretación

En la tabla 12, se observa la existencia de una relación ,679 entre la dimensión alegría de vivir de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral, existiendo

una correlación positiva considerable. Como el valor de significancia observada es  $p=,000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  se permite señalar que hay relación entre las variables, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Es decir, existe relación entre la dimensión alegría de vivir de la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.

### **4.3 Discusión de resultados**

La investigación se basó en determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022; es decir, si la felicidad guarda alguna relación con la satisfacción laboral como bien refiere García (2016) manifiesta que las emociones positivas ensanchan y construyen los repertorios psicológicos, sociales y conductuales de las personas favoreciendo su felicidad. Además, la satisfacción laboral está conceptualizada como el conjunto de emociones y actitudes que tiene el trabajador respecto a su organización y su labor en ella (Robbins, 1998).

En cuanto a la hipótesis general que fue determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Los resultados hallados refieren que el personal asistencial demostró tener una felicidad de nivel bajo del 67.7%, así como media del 21% y alto de 11.3%. Es decir, la felicidad que predomina en el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima es de nivel bajo. Así mismo, los datos indican que, en la satisfacción laboral, se tiene que el 66.1% presenta un nivel deficiente, un nivel medio del 21% y alto de 12,9%, en el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima entonces la satisfacción laboral que predomina es de grado bajo.

En cuanto a los resultados inferenciales arrojan una correlación positiva considerable ( $Rho=0,725$ ) con un grado de significancia ( $p=0,000$ ) entre las variables felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.

Como se puede observar los resultados datan niveles bajos y medios en la felicidad y satisfacción laboral del personal de enfermería, esto refiere que los trabajadores asistenciales de un hospital nacional en el distrito anteriormente mencionado, presentan posiblemente falta de sentimientos positivos de bienestar, no alcanzan a obtener el anhelo deseado con respecto a su actividad laboral. Probablemente esto pudiese mejorar, si se favorecen las condiciones del trabajo en aspectos como, mayores oportunidades de ascender, mejoras en las relaciones con los compañeros, reconocimiento y seguramente aumento de remuneración con la finalidad de elevar el nivel de felicidad que repercuta en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la teoría de la felicidad, de Reynaldo Alarcón (2006) que define a la felicidad como el sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado. También conviene citar la propuesta de Robbins y Judge (2009) que manifiestan que la satisfacción ocupacional es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.

Los resultados guardan coincidencia con el trabajo de Callalli (2017), quien investigó sobre la felicidad y la satisfacción laboral de trabajadores de una institución, cuyos resultados indican que la tendencia entre ambas variables era directa positiva muy débil ( $Rho=0.141$ ,  $p<0.05$ ), por lo que no se acepta la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre ambas variables. De igual modo coincide con Gonzales et al. (2018) que investigaron la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en consultores empresariales, los resultados arrojaron correlación positiva considerable ( $Rho=0.617$ ; Sig bilateral 0,000) con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, es decir que existe relación para dichas variables y se estableció que, la felicidad tiene influencia en la satisfacción laboral de los consultores empresariales. Así también coincide con el trabajo de Rodríguez y Raga (2021), que trabajaron con ambas variables concluyendo que hay una tendencia significativa moderada a alta entre la felicidad y la satisfacción en el trabajo ( $r=0,466$ ,  $P<0,05$ ), por lo que se rechazó la hipótesis

nula, llegando a la conclusión de que, a mayor felicidad, se tendrá un incremento en la satisfacción laboral.

En cuanto a la primera hipótesis específica que fue establecer la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida de la variable felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Los resultados hallados refieren que el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, demostraron tener un grado de sentido positivo de la vida de nivel bajo del 62.9%, así como media del 24,2% y alto de 12,9%. Es decir, que en la dimensión sentido positivo de la vida en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima es del nivel bajo. Así mismo, los datos indican que en la satisfacción laboral se tiene que 66.1% del personal de enfermería presentan un nivel deficiente.

En cuanto a los resultados inferenciales muestran una correlación positiva considerable ( $Rho=0,720$ ) con un grado de significancia ( $p=0,000$ ) entre la dimensión sentido positivo de la vida y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima 2022.

Como se puede observar, los resultados datan niveles bajos en la dimensión sentido positivo de la vida y satisfacción laboral del personal de enfermería, esto refiere que los trabajadores asistenciales de un hospital nacional ubicado en el distrito de Jesús María, en Lima presentan posiblemente, cierto sufrimiento, fracaso, intranquilidad o pesimismo con respecto a su trabajo. Probablemente esto podría mejorar si se favorecen las condiciones del trabajo, con mayores oportunidades de ascender, mejoras en las relaciones sociales entre los trabajadores, reconocimiento y aumento salarial con el objetivo de aumentar el nivel del sentimientos positivos de la vida que repercuta en la satisfacción ocupacional del personal de enfermería.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido Alarcón (2006) con respecto a la felicidad, que define el sentido positivo de la vida, como la ausencia de sufrimiento, de rechazo al fracaso, a la intranquilidad y pesimismo. También conviene citar la propuesta de Robbins y Judge (2009) que manifiestan que la satisfacción laboral

es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.

Los resultados guardan coincidencia con la investigación de Gonzales et al. (2018) en Lima, donde hallaron una correlación positiva considerable de ( $Rho=0,591$ ; Sig. bilateral 0,000) entre las dimensiones sentido positivo de la vida y significado de la tarea y sentido positivo de la vida y reconocimiento personal o social de ( $Rho=0,563$ ; Sig. bilateral 0,000), por lo que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la dimensión significado de la tarea y reconocimiento personal respectivamente. Evidenciándose que la cooperación en el trabajo en equipo y el deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional aumenta el sentido de positivo de la vida, de las enfermeras e incrementa también la satisfacción laboral que éstas perciben.

En sentido opuesto se encontraron los hallazgos del trabajo de Duche y Rivera (2018), realizado en un hospital de Arequipa con 80 enfermeros, descubriendo una correlación positiva media ( $rho=0,244$ ; Sig. bilateral 0,26) entre sentido positivo de la vida y relaciones sociales y una correlación positiva media ( $rho=0,245$ ; Sig. bilateral 0,25) entre sentido positivo de la vida y desarrollo personal respectivamente. Como el valor de significancia observada es mayor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0,05$ ; se permite señalar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por tanto no existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y relaciones sociales y entre sentido positivo de la vida y desarrollo personal.

En cuanto a la segunda hipótesis específica que fue establecer la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Los resultados hallados refieren que el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima, demostraron tener un nivel de satisfacción con la vida de nivel bajo del 61,3%, así como la media del 21% y alto del 17,7%. Es decir, que en la dimensión satisfacción con la vida en el personal de enfermería de un hospital



nacional en Jesús María, predomina el nivel bajo. Así mismo, los datos indican que en la satisfacción ocupacional se tiene que 66.1% presentan un nivel deficiente.

En cuanto a los resultados inferenciales muestran una correlación positiva considerable de ( $Rho=0,727$ ) con un grado de significancia ( $p=0,000$ ) entre la dimensión satisfacción con la vida y la variable satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima 2022.

Como se puede apreciar los resultados datan niveles bajos en la dimensión satisfacción con la vida y satisfacción ocupacional del personal de enfermería, esto refiere que los trabajadores asistenciales de un hospital nacional ubicado en el distrito de Jesús María, en Lima presentan posiblemente, insatisfacción con los logros obtenidos en el trabajo o con el ideal de vida que anhelan y no consiguen todavía. Probablemente esto pudiese mejorar, si hay un fortalecimiento del trabajo en equipo, mejoras en relaciones sociales con los compañeros, mayores oportunidades de ascender, reconocimiento por parte del hospital y aumento de remuneración con la finalidad de elevar el nivel de satisfacción con la vida y que repercuta acrecentando la satisfacción laboral percibida del personal de enfermería.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la teoría de la felicidad, de Reynaldo Alarcón (2006) que define la satisfacción con la vida, como la complacencia, regocijo por los logros obtenidos o porque se alcanzó el nivel de vida deseado lo que genera sentimientos positivos. También conviene citar la propuesta de Robbins y Judge (2009) que manifiestan que la satisfacción laboral es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.

Los resultados guardan coincidencia con el trabajo de Gonzales et al. (2018) en un estudio cuantitativo en 96 consultores de Lima, hallaron una tendencia positiva considerable entre las dimensiones satisfacción con la vida y significado de la tarea ( $Rho=0,598$  Sig bilateral 0,000) también encontraron una correlación positiva media de ( $Rho=0,424$ , Sig bilateral 0,000) entre las dimensiones satisfacción por los logros y beneficios económicos y una correlación positiva media de ( $Rho=0,482$ , Sig

bilateral de 0,000) entre la dimensión satisfacción con la vida y reconocimiento personal o social de los consultores, por lo que no se acepta la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la dimensión satisfacción por los logros y significado de la tarea, relación entre satisfacción con la vida y beneficios económicos, por último hay relación entre satisfacción con la vida y reconocimiento personal o social respectivamente. Es decir, se evidenció que a mayor satisfacción con la vida, mayor también será la dimensión significado de la tarea, beneficios económicos, reconocimiento personal o social de la variable satisfacción laboral. De igual manera se encontraron coincidencias con la investigación de Cardoza et al. (2019), en Chimbote, en 130 administrativos donde obtuvieron una correlación positiva considerable ( $Rho=0,765$ , Sig bilateral 0,000) entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir existe relación entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Entendiendo que, a mayor satisfacción con la vida mayor también será la satisfacción laboral percibida por el personal de enfermería. Igualmente Robles (2021) llegó a concluir en su estudio con 109 colaboradores de Lima, que había una correlación positiva media entre satisfacción con la vida ( $Rho=0,21$ ;  $p<0.01$ ) y satisfacción laboral, por lo tanto estableció que existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral.

En sentido opuesto los investigadores Duche y Rivera (2018) hallaron una correlación positiva débil de ( $Rho=0,097$ ; Sig. bilateral 0,381) entre las dimensiones satisfacción con la vida y desarrollo personal, donde se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, no existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y desarrollo personal perteneciente a la variable satisfacción laboral.

En cuanto a la tercera hipótesis específica que fue establecer la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Los resultados hallados refieren que este recurso humano, demostró tener un nivel bajo del 54,8%, así como la media del 37,1% y alta de 8,1%. Es decir, que la dimensión realización personal que predomina en el personal de enfermería de un hospital nacional en

Jesús María, es de nivel bajo y medio. Así mismo, los datos indican que en la satisfacción laboral se tiene que 66.1% presentan un nivel deficiente.

En cuanto a los resultados inferenciales arrojan una correlación positiva considerable de ( $Rho=0,660$ ) con un grado de significancia ( $p=0,000$ ) entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.

Como se puede observar los resultados datan niveles bajos y medios en la dimensión realización personal y satisfacción laboral del personal de enfermería, esto refiere que los trabajadores asistenciales de un hospital nacional en el distrito antes mencionado, presentan posiblemente falta de autosuficiencia, tranquilidad emocional y felicidad plena. Probablemente esto pudiese mejorar, si se favorecen las condiciones del trabajo en aspectos como, mejora en la inducción del personal de enfermería para favorecer su adaptabilidad reduciendo el estrés, dando mayores oportunidades de ascender, mejoras en las relaciones con los compañeros, reconocimiento y seguramente aumento de remuneración con la finalidad de elevar el nivel de la dimensión realización personal que repercuta a su vez en la satisfacción laboral que será percibido por el personal de enfermería.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la teoría de la felicidad, de Reynaldo Alarcón (2006) que define a la dimensión realización personal como la felicidad plena o felicidad completa, cuyos indicadores son: felicidad plena, autosuficiencia y tranquilidad emocional. De igual manera la propuesta académica de Robbins y Judge (2009) que manifiestan que la satisfacción laboral es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.

Los resultados guardan similitudes con el trabajo de Vásquez et al. (2019) en Lima, en 74 docentes, hallaron una tendencia positiva considerable entre realización personal y satisfacción laboral ( $R = 0,711$ ;  $p = 0,000$ ) por lo que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la dimensión realización personal y satisfacción ocupacional. En ese mismo ámbito Mamani y Rivera (2019), desarrollaron un estudio en 120 docentes, encontrando que hay relación directa y altamente significativa ( $Rho= 0.557$ ) ( $p=0.00$ ), entre la

realización personal y el desempeño laboral, por lo que se rechazó la hipótesis nula, llegando a la conclusión de que, existe relación entre la realización personal y la dimensión desempeño de la variable satisfacción laboral. Es decir a mayor realización personal mayor será el desempeño laboral. Igualmente, Robles (2021), realizó un estudio correlacional, en 109 colaboradores de una empresa de Lima y Callao, llegando a concluir que existe una correlación positiva media de ( $Rho=0,27$ ;  $p<0,01$ ) entre realización personal y satisfacción laboral. Por lo tanto, se puede inferir que, a mayor nivel de realización personal, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica que fue establecer la relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Los resultados hallados refieren que el personal de enfermería de un hospital nacional de Jesús María, Lima, demostraron tener un nivel de alegría de vivir de nivel bajo del 62,9%, así como la media del 21% y alto del 16,1%. Es decir, que en la dimensión alegría de vivir en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, predomina el nivel bajo. Así mismo, los datos indican que en la satisfacción laboral se tiene que 66.1% presentan un nivel deficiente.

En cuanto a los resultados inferenciales arrojan una correlación positiva considerable ( $Rho=0,679$ ) con un grado de significancia ( $p=0,000$ ) entre la dimensión alegría de vivir y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022

Como se puede observar los resultados datan niveles bajos en la dimensión alegría de vivir y satisfacción laboral del personal de enfermería, esto refiere que los trabajadores asistenciales de un hospital nacional ubicado en el distrito antes referido, presentan posiblemente falta de sentimientos positivos, de optimismo, es decir que perciben no sentirse generalmente bien y tienen pocas esperanzas de mejora en su labor asistencial. Probablemente esto pudiese mejorar, si se favorecen las condiciones del trabajo en aspectos como, mejoras en las relaciones con los compañeros, reconocimiento y oportunidades de ascender seguramente el aumento en la remuneración para elevar el nivel de felicidad y que repercuta en la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Los resultados obtenidos refuerzan lo sostenido por la teoría de la felicidad, de Reynaldo Alarcón (2006) que define a la dimensión alegría de vivir, como sentirse generalmente bien, optimista, maravillado por la vida y con experiencias positivas. También conviene citar la propuesta de Robbins y Judge (2009) que manifiestan que la satisfacción laboral es una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.

Los resultados guardan coincidencia con el trabajo de Duche y Rivera (2018), quienes analizaron en Arequipa a 80 trabajadores de enfermería, hallando una correlación positiva considerable ( $Rho= 0.516$ ; Sig. bilateral 0,000) entre dimensiones de alegría de vivir y relaciones sociales en el trabajo y una correlación positiva media de ( $Rho=0,324$ ; Sig. bilateral 0,003) entre las dimensiones alegría de vivir y desempeño de tareas. Por lo que no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que indica que existe relación entre la dimensión alegría de vivir y relaciones sociales, asimismo que existe relación entre alegría de vivir y el desempeño de tareas. Resultados similares descubrieron Gonzales et al. (2018) mediante un estudio cuantitativo en Lima a 96 consultores empresariales, encontraron una correlación positiva considerable ( $Rho=0,554$ ; Sig. bilateral 0,000) entre las dimensiones alegría de vivir y significancia de la tarea y entre alegría de vivir y reconocimiento personal ( $Rho=0,632$ ; Sig. bilateral 0,000). Por lo que no se aceptó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Lo que quiere decir que existe relación entre la dimensión alegría de vivir y significancia de la tarea y existe relación entre la dimensión alegría de vivir y reconocimiento personal.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

**Primera.** En la búsqueda del primer objetivo general, se determinó la tendencia entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial, una correlación positiva considerable obtenida de  $Rho=0,725$ . También se hallaron niveles bajos de 67,7 % de felicidad y deficiente de 61,1% de satisfacción laboral con lo cual se concluye que al mejorar la felicidad la satisfacción laboral también mejorará.

**Segunda.** En la búsqueda del primer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial una correlación positiva considerable obtenida de  $Rho=0,720$ . También se hallaron niveles bajos de 62,9 % de felicidad y deficiente de 66,1% de satisfacción laboral, con lo cual se concluye que al mejorar la dimensión sentido positivo de la vida, la satisfacción laboral también mejorará.

**Tercera.** En la búsqueda del segundo objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial una correlación positiva considerable obtenida de  $Rho=0,727$ . También se hallaron niveles bajos de 61,3 % de la dimensión satisfacción con la vida y deficiente de 66,1% de satisfacción laboral, con lo cual se concluye que al acrecentar la dimensión satisfacción por los logros, la satisfacción laboral también se acrecentará.

**Cuarta.** En la búsqueda del tercer objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial una correlación positiva considerable obtenida de  $Rho=0,660$ . También se hallaron niveles bajos de 54,8 % de la dimensión realización personal y deficiente de 66,1% de satisfacción laboral, con

lo cual se concluye que al mejorar la dimensión realización personal la satisfacción laboral también mejorará.

**Quinta.** En la búsqueda del cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022. Se encontró mediante la aplicación de la prueba inferencial una correlación positiva considerable de  $Rho=0,679$ . También se hallaron niveles bajos de 62,9% de la dimensión alegría de vivir y deficiente de 66,1% de satisfacción laboral, con lo cual se concluye que al aumentar la dimensión alegría de vivir la satisfacción laboral también aumentará.

## 5.2 Recomendaciones

**Primera.** Se recomienda a la gerencia del hospital que en coordinación con talento humano desarrollen programas que brinden talleres de inteligencia emocional, asertividad y resiliencia que ofrezcan estrategias de gestión y estabilización de emociones, aumentando las fortalezas individuales para formar recursos personales más positivos, toma de decisiones acertadas, que ayuden al personal de enfermería en la realización de su labor asistencial, reduciendo los niveles de estrés favoreciendo su felicidad y satisfacción laboral.

**Segunda.** Se sugiere que en el área del talento humano, al realizar la selección y reclutamiento del recurso humano se incluyan instrumentos de medición de la felicidad, a fin de contratar colaboradores con mayores niveles de esta. Así mismo se propone el desarrollo de capacitaciones y actualización de conocimientos en el personal de enfermería para evitar el fracaso, intranquilidad, mejorando la adaptación del nuevo personal, favoreciendo la percepción de bienestar y satisfacción laboral de este valioso trabajador.

**Tercera.** Se sugiere la promoción de ascensos y mejoras de la remuneración del personal de enfermería según su nivel de capacitación y competencia para favorecer la realización personal de este valioso recurso y que repercuta en su satisfacción laboral.

**Cuarta.** Se recomienda talleres de integración del personal de enfermería, para favorecer lazos amicales, de compañerismo, de buenas relaciones sociales y de reconocimiento los cuales favorecen el sentimiento positivo, el optimismo y sentido de pertenencia a la institución que favorecerá la satisfacción laboral de los enfermeros.

**Quinta.** Se sugieren charlas informativas sobre salud mental, que fomenten el cuidado preventivo de esta, para reducir el estrés, ansiedad o el agotamiento laboral, que pudiera presentar el personal de enfermería, que trabaja bajo presión. Con el fin de que acudan de manera oportuna ante cualquier problema psicológico, que sientan no pueden resolver.



## REFERENCIAS

- Abal, Facundo J., Auné, S. y Attorresi, Horacio F. (2017). Versión argentina de la Escala de Felicidad de Lima. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13 (2),201-214.[fecha de Consulta 20 de Agosto de 2022]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67955745006>
- Alarcón-Napurí, R. (2016). *Psicología de la felicidad introducción a la psicología positiva*. (2.<sup>a</sup> ed.) Editorial Universitaria.
- Alarcón- Napurí, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1),99-106.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0034-9690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Arce Espinoza L. y Rojas Sáurez K. (2019). Satisfacción con la vida, el trabajo y el país, en personal de una universidad costarricense: comparación de sedes y centros regionales. *Revista de Investigación UNED* , 11 (3), 418-423. <https://doi.org/10.22458/urj.v11i3.2721>
- Attorresi, Horacio F., Auné, S. y Abal, Facundo J. (2019). Versión Argentina de la Escala de Gratitud de Alarcón. *Psicogente*, 22 (41), .[fecha de Consulta 19 de Agosto de 2022]. ISSN: 0124-0137. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497562431011>
- Auné, S; Abal, F y Attorresi, H. (2017). Versión argentina de la Escala de Felicidad de Lima. *Diversitas*. Vol. 13. <https://www.redalyc.org/journal/679/67955745006/html/>

Baldeón Ñaupari, M. d. P., Bustamante Hidalgo, S. C., Mogollón Vilca, J. C., y Seijas García, L. A. (2018). *Felicidad y satisfacción subjetiva en los colaboradores de una empresa de telecomunicaciones*.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13119>

Callalli Vilcapaza, E. R. (2017). *Felicidad y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa industrial del Callao*. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3188/Callalli\\_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3188/Callalli_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Campos, S. A. V., Huari, A. H. L. y Callasaca, H. R. H. (2019). Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este. *Paidagogo*, 1(1), 3-21.

[https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&q=Satisfacci%C3%B3n+y+desempe%C3%B1o+laborales%2C+en+los+docentes+de+una+asociaci%C3%B3n+educativa+en+Lima+Est&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=Satisfacci%C3%B3n+y+desempe%C3%B1o+laborales%2C+en+los+docentes+de+una+asociaci%C3%B3n+educativa+en+Lima+Est&btnG=)

Carrillo-Sierra, S., Caldas-Luzeiro, J., Cabrera-Gómez, C. y Rivera-Porras, D. (2019). Influencia del programa “Florece” en el bienestar psicológico de jóvenes universitarios. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5),553-562.[fecha de Consulta 19 de Agosto de 2022].

ISSN: 0798-0264. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55962867007>

Cardoza Sernaqué, M., Peña Romero, J., Pulido Joo, L., Hidalgo Salinas, L. y Torres Solano, C (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1),75-84.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 2305-8552. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>

Chicaíza, Liliana., Rodríguez, Jhonathan y García Molina, M. (2018). Felicidad en la política pública: una revisión de literatura. *Cuadernos de Economía*, XXXVII(73),95-119.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0121-4772. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282156628005>

Consejo internacional de enfermeras [CIE]. (2022, 16 de junio). *El alarmante*

*incremento de las acciones laborales por parte de las enfermeras es síntoma de una crisis mundial de los sanitarios.*

<https://www.icn.ch/es/noticias/el-alarante-incremento-de-las-acciones-laborales-por-parte-de-las-enfermeras-es-sintoma>

Coral-Bolaños, J., Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J., Villota-López, K., Ivera-Porras, D. y Ramos-Narváez, A. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39 (2),237-250.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0798-0264. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>

Duche-Pérez, A. Y Rivera Galdos, G. (2018). *Satisfacción laboral en enfermeras peruanas*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María, Arequipa Perú]. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Electronic Journal of Applied Statistical Analysis EJASA, Electron. J. App. Stat. Anal. <http://siba-ese.unisalento.it/index.php/ejasa/index> e-ISSN: 2070-5948  
DOI: [10.1285/i20705948v15n2p277](https://doi.org/10.1285/i20705948v15n2p277)

Feijóo, M., Carrillo, S., Gutiérrez, A., Jara, P. y Schellekens, M. (2017). El Papel

de la Dimensión Colectiva en el Estudio de la Felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1),115-129.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0121-5469. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80454273008>

Ferrer Mejía, M., Zuta Arriola, Noemí. y Romani Larrea, S (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3),165-170.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062189006>

Fierro-Arias, L., Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R. M. y Arenas-Guzmán, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta Médica de México*, 154(1). <https://doi.org/10.24875/gmm.17002763>

Foncubierta-Rodríguez, M. y Sánchez-Montero, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9 (18),239-257.[fecha de Consulta 4 de Agosto de 2022]. ISSN: 1390-6291. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504560640004>

García-Álvarez de Perea, J., Garcia-Del Junco, J. y Ramirez-Garcia, C. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 59 (5),327-340.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0034-7590. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155161288003>

Garzon Castrillon, M. A., Orozco Quintero, D. y Ramírez Gañan, A. E. (2020).

Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

Gómez-Díaz, M., Reche, C., Martínez-Rodríguez, A. y Tutte, V.(2018). El optimismo como contribución a la resiliencia deportiva. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 13(1),131-136.[fecha de Consulta 20 de Agosto de 2022]. ISSN: 1886-8576. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311153534013>

Gonzales Diéguez, R. P. d. P., Ponce Vega, H. R., Rios Díaz, D. B. M. y Vargas Poclín, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/13206>

Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., de Neve, J.-E., Aknin, L. B. y Wang, S. (2022, 18 marzo). *World Happiness Report 2022 | The World Happiness Report*. World Happiness Report. <https://worldhappiness.report/ed/2022/>

Hincapié-García, A. y Escobar-García, B. (2019). La felicidad o el fin olvidado de la política moderna. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 26 (79),1-17.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 1405-1435. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10557887002>

International Journal of Social Psychiatry 2018, Vol. 64(4) 307–308 © The Author(s) 2018 Reprints and permissions: [sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav](http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav) DOI: [10.1177/0020764018765033](https://doi.org/10.1177/0020764018765033) [journals.sagepub.com/home/isp](http://journals.sagepub.com/home/isp)

Laura Mamani, T. K. y López Mamani, H. Z. (2019). *Felicidad y satisfacción laboral en los profesionales asistenciales de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa–2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8083>

Loayza-Rivas, J. (2021). Felicidad, emociones positivas, evaluación cognitiva y afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Actualidades en Psicología*, 35(130),35-48.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0258-6444. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133270308003>

Mandepora Chunday, M., Galo Sacasa, Y., Sarango Macas, L. F., Palechor Arévalo, L., & Callizaya Ojeda, B. (2019). Actitudes del estudiantado universitario sobre la felicidad: Un análisis descriptivo de sus factores. *Revista Electrónica De Conocimientos, Saberes Y Prácticas*, 2(2), 71–83. <https://doi.org/10.5377/recsp.v2i2.930>

Mamani Limache, DA y Rivera Briceño, DM (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. [Tesis pregrado universidad peruana unión] [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2018/Diego\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2018/Diego_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Margot, J. (2007). *La felicidad*. [ Tesis de pregrado, Universidad del Valle, Colombia]. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46882007000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004)

Ministerio de salud del Perú [MINSA]. (2022, 20 de noviembre). Sala situacional - COVID 19 [https://covid19.minsa.gob.pe/sala\\_situacional.asp](https://covid19.minsa.gob.pe/sala_situacional.asp)

Moyano-Díaz, E., Hernández Aburto, K. y Muñoz Rioseco, M. (2017). Concepto de Felicidad en Adultos de Sectores Populares. *Paidéia*, 27 (1),386-394.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0103-863X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305463226003>

Moyano Díaz, E. y Ramos Alvarado, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo

satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200012>

Osma, J ., Martínez-Ortiz, E., Trujillo, A. M., y Díaz Del Castillo, J. (2011). Desarrollo y estructura de la escala dimensional del sentido de vida. *Acta Colombiana de Psicología*, 14 (2), 113-119. [fecha de Consulta 6 de Agosto de 2022]. ISSN: 0123-9155. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822611011>

Perandones González, T. y Herrera Torres, L. (2017). Felicidad subjetiva, sentido del humor y personalidad en la docencia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1),401-410.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853365040>

Pérez Escoda, N. , & Alegre, Albert (2016). Does Emotional Intelligence Moderate the Relationship between Satisfaction in Specific Domains and Life Satisfaction?. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 16(2),131-140.[fecha de Consulta 18 de Agosto de 2022]. ISSN: 1577-7057. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56046597003>

Picazo, C., López, M. y Gamboa, J. (2020). Análisis de la felicidad durante el tiempo libre: el papel de la conducta prosocial y material. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(2),233-244.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 1794-9998. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67968203002>

Ramos-Narváez, A; Coral-Bolaños, J y Villota-López, K. (2020). Salud laboral en

administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 39, núm. 2. <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016>.

Rivera-Aragón, S., Díaz-Loving, R. y Velasco-Matus, P.(2018). Felicidad, instrumentalidad y expresividad en dos muestras latinoamericanas: México y Bolivia. *Persona*, 21 (1),11-29.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 1560-6139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147158130002>

Robbins, S., & Judge, T. (2009) *Organizational behavior*, (J. Enríquez, Trad.; 13.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación. (Trabajo original publicado en el año 2009). [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Robles Choque, B. Y. (2021). Felicidad y satisfacción laboral en colaboradores de empresas de Lima y Callao, 2021. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93556/Robles CBY-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93556/Robles%20CBY-SD.pdf?sequence=1)

Rodríguez Leudo A. L. y Raga R. V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2>.



Rosdaniati and Muafi (2021). The influence of workplace happiness and innovative

work behavior on job satisfaction mediated by work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), vol. 10, issue 7, 186-198.  
<https://www.ssbfnnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1457/1049>

Sánchez-Ordóñez, R., Jimbo Días, J. y Sánchez-Vázquez, J. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18),259-271.[fecha de Consulta 6 de Agosto de 2022]. ISSN: 1390-6291. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504560640005>

Understanding of Factors Influencing Happiness of Middle-Aged Women in Korea Based on Maslow's Hierarchy of Needs  
*Psychiatry Investig.* 2019;16(7):539-546. Published online July 25, 2019  
DOI: <https://doi.org/10.30773/pi.2019.04.25.2>

Vargas Pacosonco, K. y Callata Gallegos, Z. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: un estudio en universitarios del Altiplano. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(2),111-119.[fecha de Consulta 13 de Julio de 2022]. ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449870416002>

Vásquez Campos, S. A., Lozano Huari, A. H. Y Huanca Callasaca, H. R. (2019). Satisfacción y desempeño laborales, en los docentes de una asociación educativa en Lima Este. *Paidagogo*, 1(1), 3–21.  
<https://doi.org/10.52936/p.v1i1.6>

Velásquez Córdoba, L. (2007). Viktor Emil Frankl: el médico y el pensador

de una vida con sentido. *Iatreia*, 20(3),314-320.[fecha de Consulta 6 de Agosto de 2022]. ISSN: 0121-0793. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180513858009>

White, J. (2022). *El creciente movimiento global de enfermeros y trabajadores de la salud*. World Socialist Web Site. [ WSWWS.ORG].  
<https://www.wsws.org/es/articles/2022/06/08/aaxr-j08.html>

Yang, Jiao., Tang, Siyuan y Zhou, Wen (2017). resiliencia psicológica y satisfacción laboral de enfermeros: el efecto mediador de la afectividad positiva. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXVI (2),194-201.[fecha de Consulta 19 de Octubre de 2022]. ISSN: 0327-6716. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281952112006>

## Anexos

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título	Definición del Problema	Objetivos	Formulación de Hipótesis	Clasificación de variables	Definición Operacional	Metodología	Población, Muestra y Muestreo	Técnica e Instrumento
<b>FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA, LIMA, 2022</b>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo es la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cómo se relaciona la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?</p> <p>PE2. ¿Cómo se relaciona la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?</p> <p>PE3. ¿Cómo se relaciona la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022?</p> <p>PE4. ¿Cómo se relaciona la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>OE1. Determinar la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p>OE2. Determinar la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p>OE3. Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p>OE4. Determinar la relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>HE1. Existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima 2022.</p> <p>HE2. Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p>HE3. Existe relación entre la dimensión realización personal y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p> <p>HE4. Existe relación entre la dimensión alegría de vivir y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022.</p>	<p><b>Variables:</b></p> <p>Felicidad</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Felicidad: sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado.</p> <p>Satisfacción laboral: manifestada por una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>La investigación será de tipo básica.</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>Método:</b></p> <p>En la presente investigación utilizamos el método correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Su diseño Es no experimental. se representa así:</p> <p><math>M = O_1 : O_2</math></p>	<p><b>Población:</b></p> <p>1700 Personal de enfermería.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>62 Personal de enfermería</p> <p><b>Muestreo</b></p> <p>Muestreo no probabilístico.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>técnica que se utilizará en el presente estudio será la encuesta.</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Dos Cuestionarios</p>

## Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición contextual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Felicidad	Es un estado de satisfacción, más o menos duradero, que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado. (Alarcón 2006).	Sentimiento de satisfacción plena, que surge cuando la persona posee el bien anhelado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sentido positivo de la vida.</li> <li>- Satisfacción con la vida.</li> <li>- Realización personal.</li> <li>- Alegría de vivir/optimismo,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ausencia de sufrimiento.</li> <li>-Ausencia de fracaso.</li> <li>-Ausencia de intranquilidad.</li> <li>-Ausencia de pesimismo.</li> <li>- satisfacción por los logros conseguidos.</li> <li>- Alcanzar el ideal de vida.</li> <li>-Sentimientos positivos.</li> <li>- Felicidad plena.</li> <li>- Autosuficiencia.</li> <li>-Tranquilidad emocional.</li> <li>-Sentirse generalmente bien.</li> <li>- Maravillado por la vida.</li> <li>-Experiencias positivas/optimismo</li> </ul>
Satisfacción laboral	Se define como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste. (Robbins y Judge 2009).	Manifestada por una actitud positiva hacia el trabajo, la cual brinda una sensación de bienestar y optimismo resultante de una autoevaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud positiva hacia el trabajo.</li> <li>- Autoevaluación del desempeño.</li> <li>-Grado de satisfacción en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cognitivo</li> <li>- Afectivo</li> <li>- Comportamiento</li> <li>-Naturaleza del trabajo en sí.</li> <li>- supervisión.</li> <li>- pago actual</li> <li>-Oportunidades de ascender.</li> <li>- Relaciones con los compañeros.</li> <li>- aptitudes</li> <li>- competencia</li> <li>- utilidad</li> </ul>

## Anexo N° 03 : Instrumentos de recolección de datos

### Escala de la Felicidad GR-PER

Sexo..... Edad..... Estado Civil.....

Procedencia..... Estudios, grado académico..... Servicio donde se desempeña..... Tiempo que viene laborando en la institución.....

A continuación, lea los enunciados y marque la opción que considere más apropiada  
Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensiones / Items	1	2	3	4	5
	<b>Sentido positivo de la vida</b>					
1	No siente tristeza en el trabajo					
2	Siente que su existencia tiene sentido					
3	No siente miedo al fracaso.					
4	Se interesa por cumplir metas.					
5	Siente tranquilidad por lo que pueda suceder.					
6	Confía en el futuro.					
7	No presenta una visión pesimista en cuanto a la política peruana.					
8	No siente una visión pesimista sobre su labor en enfermería.					
	<b>Satisfacción con la vida</b>					
9	Se siente satisfecho cuando el paciente sale de alta.					
10	Siente satisfacción por los logros obtenidos.					
11	Siente que ha alcanzado el ideal que buscaba en la vida.					
12	Siente que ha obtenido el bien anhelado.					
13	Se encuentra atravesando por un buen momento.					
14	Tiene esperanza en la vida.					
	<b>Realización personal</b>					
15	Percibe que lo tiene todo.					
16	Siente que no cambiaría su vida.					
17	Siente que es autosuficiente en la vida.					
18	Siente que se basta a sí mismo en la vida.					
19	Le es fácil poder concentrarse en su labor hospitalaria.					
20	Siente tranquilidad emocional.					
	<b>Alegría de vivir</b>					
21	Normalmente se encuentra bien en el día.					

22	Se siente contento en el día durante la jornada de trabajo.					
23	Percibe el lado positivo de las cosas.					
24	Se considera optimista con respecto al futuro.					
25	Siente que la vida es maravillosa.					
26	Experimenta situaciones favorables en su vida.					

### Escala de la Satisfacción Laboral GR-PER

Sexo..... Edad..... Estado Civil.....  
 Procedencia..... Estudios, grado académico..... Servicio donde se desempeña.....  
 Tiempo que viene laborando en la institución.....

A continuación, lea los enunciados y marque la opción que considere más apropiada  
 Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2),  
 Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Dimensiones / ítems	1	2	3	4	5
	<b>Actitud positiva hacia el trabajo</b>					
1	Presenta un desempeño positivo en su labor asistencial.					
2	Piensa que rotará del servicio.					
3	Le agrada el trabajo que realiza en el área de enfermería.					
4	Se siente alegre al ir a trabajar en la institución.					
5	Trabaja con interés en su área.					
6	Desarrolla su labor eficientemente.					
	<b>Grado de satisfacción en el trabajo</b>					
7	Demuestra sus habilidades en el trabajo.					
8	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a la primera línea de salud.					
9	Siente que el supervisor evalúa correctamente su labor.					

10	El supervisor evalúa su rendimiento de manera objetiva.					
11	Considera que debe recibir un pago mayor por su trabajo.					
12	La remuneración que percibe está acorde a sus expectativas.					
13	Siente que la institución retiene al personal talentoso.					
14	Le resulta fácil ascender en la institución.					
15	Tiene sentimientos positivos al encontrarse con sus colegas.					
16	Siente que mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.					
	<b>Autoevaluación</b>					
17	Considera que la experiencia es importante para su labor.					
18	Siente que está habilitado para realizar las tareas de su ocupación.					
19	Se capacita constantemente en su área.					
20	Piensa que se encuentra apto(a) para ejercer en su puesto de trabajo.					
21	Se siente competente en el cargo que desempeña.					
22	Percibe que es útil ayudando a los pacientes en su recuperación.					
23	Considera valioso su aporte al personal de enfermería.					

## Anexo N° 04 : Ficha técnica de los instrumentos

<b>Nombre</b>	: <b>Escala de la felicidad GR-PER</b>
<b>Autora</b>	: Gloria Rengifo Vílchez
<b>Año</b>	: 2022
<b>Tipo de instrumento</b>	: Cuestionario tipo escala
<b>Objetivo</b>	: Evaluar las dimensiones de la Felicidad
<b>Número de ítems</b>	: 26
<b>Administración</b>	: Individual o colectiva
<b>Aplicación</b>	: Directa / Formulario Google -online
<b>Tiempo de administración</b>	: 20 minutos aproximadamente
<b>Normas de aplicación</b>	: El encuestado debe marcar en cada ítem de acuerdo a lo que considere cierto con respecto de lo observado.

---

<b>Nombre</b>	: <b>Escala de la Satisfacción Laboral GR-PER</b>
<b>Autora</b>	: Gloria Rengifo Vílchez
<b>Año</b>	: 2022
<b>Tipo de instrumento</b>	: Cuestionario tipo escala
<b>Objetivo</b>	: Evaluar las dimensiones de la Satisfacción Laboral
<b>Número de ítems</b>	: 23
<b>Administración</b>	: Individual o colectiva / online
<b>Aplicación</b>	: Directa / Formulario Google
<b>Tiempo de administración</b>	: 20 minutos aproximadamente
<b>Normas de aplicación</b>	: El encuestado debe marcar en cada ítem de acuerdo a lo que considere cierto con respecto de lo observado.





### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARÍA, LIMA 2022**  
**Encuesta para medir la variable 1: Felicidad**

TESISTA:

1. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA YSAURA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas del instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

#### SUGERENCIAS

1. ¿Qué Items considera usted que deben agregarse?
2. ¿Qué Items considera usted que deben eliminarse?
3. ¿Qué Items considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?

FECHA: 08 de setiembre del 2022

VALIDADO POR: Mg. LEON SANTOS, RONALD ARMANDO

FIRMA:



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARÍA, LIMA 2022**  
**Encuesta para medir la variable 2: Satisfacción laboral**

**TESISTA:**

**1. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA YSAURA**

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:


PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué Ítems considera usted que deben agregarse?
2. ¿Qué Ítems considera usted que deben eliminarse?
3. ¿Qué Ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?

**FECHA:** 08 de setiembre del 2022

**VALIDADO POR:** Mg. LEON SANTOS, RONALD ARMANDO

**FIRMA:** 

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARÍA, LIMA 2022  
Encuesta para medir la variable 1: Felicidad

TESISTA:

1. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA Y SAURA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

### SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
2. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
3. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?  
15 (Cambiar sentir por percibir), 19 (Añadir al inicio: Siente que), 21 (Cambiar por Normalmente se siente bien en el día), y 24 (Cambiar se siente optimista por: se considera).

FECHA: 13 de setiembre del 2022

VALIDADO POR: Mg. Luis Benites Morales

FIRMA:



Firma  
Luis Benites Morales  
Psicólogo  
C.P.S.P. 0213

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARIA, LIMA 2022**  
**Encuesta para medir la variable 2: Satisfacción Laboral**

TESISTA:

1. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA YSAURA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

#### SUGERENCIAS

1. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
2. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
3. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?

FECHA: 13 de setiembre del 2022

VALIDADO POR: Mg. Luis Benites Morales

FIRMA:

  
 Firma  
 Luis Benites Morales  
 Psicólogo  
 C.P.S. 0213

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARÍA, LIMA 2022  
 Encuesta para medir la variable 1: Felicidad

TESISTA:

1. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA Y SAURA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

**SUGERENCIAS**

1. ¿Qué Ítems considera usted que deben agregarse?
2. ¿Qué Ítems considera usted que deben eliminarse?
3. ¿Qué Ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?

FECHA: 10 de setiembre del 2022

VALIDADO POR: Mg. Olenka Espinoza Clark

FIRMA:



### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN – TESIS: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN JESÚS MARÍA, LIMA 2022**  
**Encuesta para medir la variable 2: Satisfacción Laboral**

TESISTA:

2. RENGIFO VÍCHEZ, GLORIA YSAURA

Después de revisado el instrumento es valiosa su opinión acerca del porcentaje de aprobación:

PREGUNTAS PARA EL EVALUADOR	Porcentaje (%)						
	≤ 49	50	60	70	80	90	100
¿En qué porcentaje estima que, con este instrumento se lograrán los objetivos propuestos?							X
¿Las interrogantes del instrumento están relacionadas a los objetivos redactados?							X
¿Son claras las preguntas del instrumento?							X
¿Las interrogantes del instrumento siguen una secuencia estructurada?							X
¿Las preguntas de los instrumentos podrán ser reproducibles en otras investigaciones parecidas?							X
¿Las interrogantes del instrumento son ajustados a la actualidad y realidad del país?							X

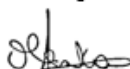
#### SUGERENCIAS

4. ¿Qué ítems considera usted que deben agregarse?
5. ¿Qué ítems considera usted que deben eliminarse?
6. ¿Qué ítems considera usted que deben reformularse o precisarse mejor?

FECHA: 10 de setiembre del 2022

VALIDADO POR: Mg. Olenka Espinoza Clark

FIRMA:



## Anexo N° 06 : Carta de aceptación para la aplicación de los instrumento



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Facultad de Psicología y Trabajo Social  
"Ma del Fortalecimiento de la Subsector Nacional"

Lima, 21 de setiembre de 2022

**CARTA Nº06-2022-DEPIS**

Señor:

**DR. EDGAR LINDÓN MIGUEL SICCHA**

**DIRECTOR**

**HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS - ESSALUD**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un saludo cordial, y a la vez permitirme presentarle a la señora **RENGIFO VILCHEZ GLORIA YSAURA**, con código N°079780370, egresada de la Carrera Profesional de PSICOLOGÍA de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, a fin que de conformidad con lo establecido por la Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales Ley N°1401, pueda aplicar su instrumento del Proyecto de Investigación, **FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA, LIMA, 2022** para ello le adjunto el link del formulario Google, [https://docs.google.com/forms/d/1EzYUuac3G5Vee0Wj0L4gRVd4L704DM\\_M0AMF2u4/edit](https://docs.google.com/forms/d/1EzYUuac3G5Vee0Wj0L4gRVd4L704DM_M0AMF2u4/edit) para que lo envíe a través de los correos de todo el digno personal de enfermería ( Licenciadas de Enfermería, Técnicas de enfermería y Asistentes de Enfermería.) Así mismo el consentimiento informado.

Qui labora en la prestigiosa entidad de su representación, las mismas que le permitirá desarrollar y aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en nuestra Casa Superior de Estudios.

Al respecto y con el propósito de facilitar la suscripción del convenio, a continuación, detallo la información relevante para ello:

INFORMACIÓN DEL EGRESADO	INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
RENGIFO VILCHEZ GLORIA YSAURA	Universidad Inca Garcilaso de la Vega
Código: 079780370	RUC N° 2010830471

---

Tipo: Aplicar Cuestionario de Instrumento del Proyecto de Investigación  <b>FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA, LIMA, 2022</b>	Representante: Mg. LUIS ALFREDO BENITES MORALES  DNI del Representante: 87228950  Dirección: Av. Bolívar N°1848 Pueblo Libre
--	--

Agradeciendo por la atención que brinda a la presente, hago llegar a usted las muestras de mi consideración más distinguida.

Cordialmente,



**Mg. Luis Alfredo Benites Morales**  
DECANO  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

El presente documento es una impresión en papel y no debe considerarse válido si no se acompaña de un original firmado por el titular de la firma electrónica. En caso de duda, consulte a la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Este documento es una impresión en papel y no debe considerarse válido si no se acompaña de un original firmado por el titular de la firma electrónica. En caso de duda, consulte a la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Este documento es una impresión en papel y no debe considerarse válido si no se acompaña de un original firmado por el titular de la firma electrónica. En caso de duda, consulte a la Oficina de Asesoría Jurídica de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.







## Anexo N° 08: Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por la bachillere en Psicología Gloria Rengifo Vilchez, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para obtener la licenciatura en Psicología. El objetivo del estudio es:

Determinar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital Nacional en Jesús María, Lima, 2022.

Estimado participante al participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta que le tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el bachiller en Psicología Gloria Rengifo, he sido informado (a) del objetivo de este estudio.

Lima, 21 de setiembre del 2022

## **Anexo N° 09:** Declaración de confidencialidad

Yo, Gloria Rengifo Vílchez, bachiller en Psicología, declaró que se respetó la confidencialidad de todos los participantes a la investigación y que en la recolección de los datos, mediante los cuestionarios no se recabaron nombres, correos electrónicos o números telefónicos siendo las encuestas anónimas. Cuidándose la intimidad de las personas que colaboraron con este estudio.

## Anexo 10 : Turnitin

FELICIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NACIONAL EN JESÚS MARÍA, LIMA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

**27%** INDICE DE SIMILITUD  
**23%** FUENTES DE INTERNET  
**6%** PUBLICACIONES  
**17%** TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	10%
2	repositorio.ucv.edu.pe	4%
3	hdl.handle.net	3%
4	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
5	es.scribd.com	1%
6	repositorio.unsa.edu.pe	1%
7	repositorio.uladech.edu.pe	1%
8	repositorio.uap.edu.pe	1%

9	pesquisa.bvsalud.org	<1%
10	archive.org	<1%
11	prezi.com	<1%
12	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
13	Submitted to Universidad Alas Peruanas	<1%
14	Submitted to Universidad de Chile - CN-038051	<1%
15	tesis.ucsm.edu.pe	<1%
16	www.researchgate.net	<1%
17	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega	<1%
18	Submitted to University of La Guajira	<1%
19	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	<1%

20	www.gipuzkoa.net	<1%
21	repositorio.ict.ejercito.mil.pe	<1%
22	Submitted to Universidad Rafael Landívar	<1%
23	core.ac.uk	<1%
24	repositorio.unjpsc.edu.pe	<1%
25	Submitted to tec	<1%
26	www.razonypalabra.org.mx	<1%
27	Submitted to Universidad Andina del Cusco	<1%
28	taemperuconsulting.com	<1%
29	dspace.espace.edu.ec	<1%
30	Submitted to Escuela Politecnica Nacional	<1%
31	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac	<1%

32	revistasoj.s.ucaldas.edu.co	<1%
33	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
34	www.slideshare.net	<1%
35	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
36	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
37	trinitasocial.blogspot.com	<1%
38	Josué Donadín Álvarez Trejo, Rolando Alfredo Ardón Ledezma. "Síndrome de burnout y plenitud existencial en los docentes de El Progreso, Yoro", Paradigma: Revista de Investigación Educativa, 2020	<1%
39	moam.info	<1%
40	pt.scribd.com	<1%
41	virtual.urbe.edu	<1%

42	Chris Brown, Conrad T. Mueller. "Predictors of employment among sheltered homeless women", <i>Community, Work &amp; Family</i> , 2014 Publicación	<1%
43	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
44	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
45	pricila.senacyt.gob.pa Fuente de Internet	<1%
46	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
47	sfp2016.sciencesconf.org Fuente de Internet	<1%
48	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%

Excluir citas     Apagado     Excluir coincidencias     Apagado  
 Excluir bibliografía     Apagado

## Anexo 11: Evidencia fotográfica

The image shows a web-based survey configuration interface. At the top, there is a navigation bar with the text 'ENCUESTA GR-PER' and a star icon. To the right, there are icons for home, search, and a purple 'Enviar' button. Below the navigation bar, there are three tabs: 'Preguntas', 'Respuestas', and 'Configuración', with 'Configuración' being the active tab.

The main content area is titled 'Escala de la Felicidad GR-PER' and includes the instruction: 'A continuación, lea los enunciados del cuestionario y marque la opción que considere más apropiada.' Below this, there are three question configuration blocks:

- Edad**: A text input field with a 'Respuesta corta' dropdown menu. Below it is a 'Texto de respuesta breve' field. At the bottom right of this block is an 'Obligatoria' toggle switch, which is currently turned on.
- Sexo \***: A text input field with a 'Texto de respuesta breve' field below it.
- Estado Civil \***: A text input field.

On the right side of the configuration area, there is a vertical toolbar with icons for undo, redo, copy, paste, and other editing functions.