



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del
hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Luisa Edika Guerra Acevedo

ASESORA:

Dra. Teresa Campana Añasco

SECCIÓN:

Gestión de los servicios de salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

PERÚ - 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



ESCUELA DE POSGRADO

BODAS DE PLATA CC, Jurados, interesado, Archivo.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): GUERRA ACEVEDO, LUISA EDIKA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

NIVEL DE FELICIDAD LABORAL DE MÉDICOS Y ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Kriss Melody Calla Vasquez

Firma:

SECRETARIO: Mgtr. María del Carmen Ancaya Martínez

Firma:

VOCAL: Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobada por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APA
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi familia, por las consideraciones y comprensiones que tienen y que facilita la tarea de superación laboral y profesional.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo

A los docentes de la universidad, por compartir sus conocimientos y experiencias.

A mi asesora quien me guio durante el desarrollo de la presente investigación

Al personal profesional del hospital Hermilio Valdizan, por la colaboración para la realización de esta investigación.

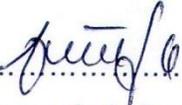
Declaratoria de autoría

Yo, Guerra Acevedo Luisa Edika, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40055315, con la tesis titulada "Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, agosto del 2018

Firma:..........

Br. Guerra Acevedo Luisa Edika

DNI: 40055315

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Magister en Gestión en los Servicios de la salud.

El documento contiene los procedimientos metodológicos y el conjunto de teorías que dan sustento al estudio de la variable felicidad laboral, por ello, se espera contribuir con un granito de arena en el desierto del conocimiento, especialmente en la calidad de los servicios que se exige en esta década.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones de la presente investigación. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones que hemos propuesto y finalmente en el séptimo capítulo, presentamos las referencias y anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Página
Páginas preliminares	
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.2.1. Antecedentes internacionales	16
1.2.2. Antecedentes nacionales	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Felicidad laboral	21
1.4. Formulación del problema	40
1.4.1. Problema general	40
1.4.2. Problemas específicos	40
1.5. Justificación del estudio	37
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis general	42
1.6.2. Hipótesis específicas	42
1.7. Objetivos	43
1.7.1. Objetivo general	43

1.7.2. Objetivos específicos	43
II. Método	44
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	46
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	49
III.Resultados	53
3.1. Descripción de resultados	54
3.2. Contrastación de hipótesis	58
IV.Discusión	66
V.Conclusiones	70
VI.Recomendaciones	72
VII.Referencias	75
Anexos:	80
Anexo 1. Cuestionario	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Carta de presentación	
Anexo 5. Consentimiento informado	
Anexo 6. Artículo científico	
Anexo 7. Declaración jurada de artículo científico	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable felicidad laboral	47
Tabla 2	Distribución de los médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán	48
Tabla 3	Niveles y rangos del cuestionario sobre felicidad laboral	50
Tabla 4	Validez del instrumento, según expertos	50
Tabla 5	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable felicidad laboral	51
Tabla 6	Distribución de médicos y enfermeras(os) según nivel de Felicidad Laboral	54
Tabla 7	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión Compromiso individual	55
Tabla 8	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión satisfacción laboral	56
Tabla 9	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión compromiso organizativo afectivo	57
Tabla 10	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio felicidad laboral	58
Tabla 11	Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	59
Tabla 12	Nivel de la dimensión compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018	61
Tabla 13	Nivel de la dimensión Satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018	62
Tabla 14	Nivel de la dimensión compromiso organizativo afectivo de	64

médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Índice de figuras

Figura 1:	Esquema del diseño comparativo	46
Figura 2:	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de felicidad laboral	54
Figura 3:	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de Compromiso individual	55
Figura 4:	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de satisfacción laboral	56
Figura 5:	Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de compromiso organizativo afectivo	57
Figura 6:	Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	60
Figura 7	Nivel de la dimensión compromiso individual de las enfermeras y médicos del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	61
Figura 8	Nivel de la dimensión satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	63
Figura 9	Nivel de la dimensión compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018	64

Resumen

La denominación del estudio es Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, cuyo objetivo fue Determinar el Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Es un estudio del tipo básico de diseño transversal de alcance descriptivo comparativo realizado en base a los fundamentos cuantitativos, tomando datos de una muestra de 120 trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán considerando 40 médicos y 80 enfermeras en el distrito de Santa Anita recolectando datos mediante la técnica de la encuesta aplicándose el cuestionario de felicidad laboral validado a criterio de jueces determinando la confiabilidad con datos de una prueba piloto analizados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,953

La conclusión indica que: Existe diferencia significativa de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Whitney = 1837,000 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral de médicos y enfermeras

Palabras Clave: Felicidad laboral

Abstract

The denomination of the study is Level of work happiness of doctors and nurses of the hospital HermilioValdizán, Santa Anita 2018, whose objective was to determine the level of labor happiness of doctors and nurses of the HermilioValdizán hospital, Santa Anita 2018.

It is a study of the basic type of cross-sectional design of comparative descriptive scope made on the basis of quantitative foundations, taking data from a sample of 120 workers at the HermilioValdizán Hospital considering 40 doctors and 80 nurses in the district of Santa Anita collecting data using the technique of the survey by applying the questionnaire of organizational behavior validated at the discretion of judges, determining the reliability with data from a pilot test analyzed using the Cronbach's Alpha coefficient of 0.953

The conclusion indicates that: There is a significant difference in Work Happiness between Nurses and Physicians with the scores obtained from Physicians (U of Mann Whitney = 1837,000 and a value *** $p = 000$, being less than $<.05$), in addition, the Z-value is -3,651, which is found in the rejection area of the null hypothesis, confirming that there is a significant difference in work happiness between doctors and nurses

Keywords: Labor happiness

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La premisa de hacer bien las cosas y disfrutarla en la cual la dedicación y la pasión corresponde a una manifestación interna del sujeto cuya condición de muestra un estado emocional positiva y tranquilo, lo que muestra un conjunto de procesos que acompañan a demostrar las verdaderas habilidades, así como la eficiencia de las actividades a realizar, ante ello, los estudios reportados, especialmente lo realizado en el viejo continente, a través de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 2015, en la cual describe que la World Happiness Report, encontró que en Suiza se encuentra la comunidad más feliz del mundo, dado que la calidad de vida está asociada al progreso individual, social, así como de la seguridad para desplazarse por todo, el país así como de la seguridad de alcanzar estabilidad socioemocional.

Dentro de esta misma perspectiva de análisis, se siguió investigando resultados por toda América, la WorldHappinessReport describe dentro del ranking de los países más felices en Latinoamérica encontramos a Perú en la posición 65 evaluaron 6 variables claves que están relacionadas con el bienestar: ingresos, libertad, confianza, esperanza de vida saludable, apoyo social y generosidad.

Los primeros informes refieren que la Forbes Staff (2016) determinó que en México solo el 12 de los trabajadores se encuentra realmente satisfecho con las funciones que cumplen dentro de sus organizaciones y lo restante presenta niveles de insatisfacción, del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) hace referencia de los factores que implican dentro de la condición de satisfacción de los trabajadores, en la cual, se observa que la situación económica y la seguridad laboral, son los dos aspectos que influyen en la estabilidad socioemocional de los pobladores, seguido de la seguridad ciudadana, así como del desarrollo personal, en el marco del logro de los recursos de crecimiento social, familiar, que se complementan para la mejora de la calidad de vida. De ello, se comprende que en Latinoamérica en la muestra de estudios, más del 70% de la masa laboral está compuesto por el nivel de insatisfacción, ya que consideran que no son recompensados en el esfuerzo laboral.

Un aspecto preocupante respecto a la tranquilidad, así como a la satisfacción de las funciones laborales en el Perú, se encuentran en el informe periodístico del diario El Comercio que fue publicado en el año (2015) que reporta que para más del 50% de los trabajadores alcanzan el nivel de insatisfacción laboral, coincidiendo con lo reportado por el diario Gestión que en el análisis del mundo económico analiza la condición laboral como base de la productividad, en ello se establece que el 45% de los trabajadores muestran un alto nivel de insatisfacción con la organización a la que pertenecen, pues los indicadores resaltan, las bajas remuneraciones, la inestabilidad en la institución, así como la distancia para concurrir a sus labores.

Otros estudios a nivel de posgrado, también informan que más del 60% de los peruanos perciben un nivel de insatisfacción laboral, así como precisan que los factores psicosociales, económicos, de seguridad afectan sus retribuciones, lo que causa malestar personal y familiar repercutiendo dentro de las funciones propias de la organización. En lo que respecta en la realidad del hospital nacional Hermilio Valdizán cuyo propósito principal es la atención de la salud mental de los pacientes en los diversos niveles, afecta de manera directa la condición laboral del trabajador muchas veces teniendo un trabajador desmotivado, poco comprometido. Por ello, nos planteamos el problema ¿cuál es el nivel de felicidad laboral entre médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

1.2. Trabajos previos

Cabe considerar que para profundizar el análisis de la felicidad laboral, que en otras palabras puede establecerse como satisfacción laboral, se sitúa dentro del campo de la psicología organización, pero que tiene su base en la sociología, ya de la condición humana determina la calidad de la conformación dentro de una organización. Por ello, se recurrió, a la búsqueda de estudios realizados en la última década, de manera que permita el sustento necesario para establecer los

lineamientos base dentro del sistema laboral peruano, así como del conocimiento de los factores sociales que diferencian en la acción profesional.

1.2.1. Antecedentes internacionales

Vázquez (2015) en su tesis: *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo, estudio aplicado, descriptivo*, se utilizó la técnica de la encuesta para lo cual se aplicó un cuestionario. Se pretendió proponer un modelo de gestión de personas orientado a la búsqueda de la felicidad laboral y entre sus conclusiones afirmó que: Los resultados del estudio permiten afirmar que la variable Valores (desempeño contextual) es el mejor predictor del desempeño laboral. Los resultados permiten afirmar que las variables relacionadas con las Felicidad en el Trabajo han sido predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; de igual modo que el clima organizacional

Hernández (2013) desarrollo un estudio basado en la captación de percepciones denominado: *Determinantes de la felicidad como medida de bienestar subjetivo: el caso de barranquilla y soledad, sustentada en la Universidad del Norte*, cuyo objetivo fue establecer los niveles de felicidad y compromiso con la organización laboral del grupo de trabajadores administrativos de una organización publica, estudio realizado en el enfoque cuantitativo de diseño transversal de nivel correlacional, analizando un total de 165 unidades muestrales, de los cuales estableció que solo un 13% precisa que es muy feliz realizando sus funciones mientras que la mayoría indica que es feliz dentro de la empresa que labora, estos resultados están asociados con la retribución económica que reciben dentro de la organización, siendo el promedio de 900 dólares americanos, sin embargo también precisan indicadores en la cual refieren que la tranquilidad y seguridad laboral permite realizar trabajos con mayor confianza causando felicidad dentro de la misma.

Solano (2011) reporto en el trabajo de posgrado denominado: *Análisis de los factores relacionados con la felicidad en la situación laboral en el Ecuador*. Estudio enfocado en los reportes de evaluación de la salud emocional realizado en el

contexto de la localidad de Ambato, dicho estudio se realizó en un tiempo de 6 meses, en la cual se realizó una observación sistemática del comportamiento social, complementado con entrevistas y reportes clínicos, los resultados indicaron que el 67% de los trabajadores entre las edades de 25 a 40 años se encuentran insatisfechos con su función laboral, mientras que solo un 15% precisa que si se siente feliz en el trabajo, de la misma se concluyó que los factores sociales, y de política económica determinan el nivel satisfacción lo que repercute en la felicidad de estar dentro de una organización, así como de la responsabilidad y de la recompensa que hace que el trabajador pueda identificarse plenamente con la organización.

Moraes de Souza y (2013) en su investigación: *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. Estudio descriptivo correlacional, transversal, entre sus conclusiones sostuvo que: Los valores individuales moderaron la relación curvilínea entre valores de la organización y la felicidad en el trabajo ($R^2 = 0.25$, $p < .01$). Además, el acuerdo entre los niveles más altos de valores que promueve mayores niveles de felicidad en el trabajo ($\geq 0,07$ $R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$). Llegamos a la conclusión Que axiológico PO ajuste afecta a la felicidad en el trabajo y empírica proporcionan apoyo a la analogía de la vitamina Warr. Valores organizacionales revelaron curvilínea relación con Felicidad, y Los Individuales moderan valora Relación ESA ($R^2 = 0,25$, $p < 0,01$). Además, la concordancia entre los altos Niveles más Reservas de han promovido valores felicidad Alcalde mano de obra ($0,07 \geq R^2 \leq 0,18$; $p < 0,05$). La conclusión es Que El ajuste de los valores de PO afecta su felicidad laboral, Apoyando con su analogía de ellos vitaminas Warr.

Tádic, Bakker y Oerlemans (2013) en su estudio: *Workhappinessamongteachers: A day reconstruction studyon the role of self-concordance*, realizado en University Rotterdam, afirmaron que la motivación de trabajo auto-concordante surge de las opciones auténticas, los valores personales y los intereses. En el presente estudio, se investigó si la motivación auto-concordante puede fluctuar de una tarea relacionada con el trabajo a la siguiente. Sobre la base

de la teoría de la autodeterminación, la hipótesis de que la auto-concordancia momentánea amortigua el impacto negativo de las demandas de trabajo momentáneo en la felicidad momentánea. Desarrollamos una versión modificada del método de reconstrucción del día para investigar la auto concordancia, las demandas de trabajo y la felicidad durante tareas específicas relacionadas con el trabajo en un nivel dentro de la persona y dentro del mismo día. En total, 132 maestros completaron un diario en tres días consecutivos de trabajo, así como un cuestionario de antecedentes. El diario resultó en 792 actividades de trabajo reportadas y demandas de trabajo relacionadas con la actividad, auto-concordancia y puntuaciones de felicidad. El análisis multinivel demostró que -para la mayoría de las actividades de trabajo- la motivación estatal auto-concordante amortiguaba la asociación negativa de las demandas de trabajo con la felicidad. Estos resultados se suman a la literatura sobre la motivación y el bienestar al demostrar que los niveles de auto-concordancia y felicidad experimentados por los empleados varían significativamente a un nivel dentro del día y muestran un patrón predecible. Discutimos las implicaciones teóricas y prácticas de los hallazgos para aumentar el bienestar de los empleados.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Arias (2013), presento en la Universidad Católica San Pablo de Arequipa su investigación titulada: *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*, cuyo objetivo fue establecer el nivel de relación entre las variables y proponer un conjunto de estrategias para el mejoramiento de la convivencia dentro de la organización, para ello realizó un estudio bajo los lineamientos de la metodología cuantitativa para correlacionar ambas variables, para ello tomo una muestra de 80 trabajadores de una empresa productora de lácteos a quienes se les solicito sus impresiones mediante instrumentos con escala para conocer el nivel de felicidad dentro del ambiente laboral, los resultados indican que los profesionales presentan solo un 35% de impresión que son felices en su trabajo, mientras que los trabajadores operarios alcanzan el 56% de felicidad en el trabajo, el análisis comparativo determino que los operarios tienen mayor índice de felicidad

que los profesionales, asimismo, se estableció que existe relación significativa entre las condiciones socio ambientales dentro de la empresa con el nivel de felicidad a nivel de profesional en una magnitud alta, mientras que en los profesionales solo alcanza una magnitud moderada.

Gamero (2013), expuso su estudio de posgrado en la facultad de administración de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú, titulada: *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad*, estudio realizado bajo los parámetros del tipo de investigación sustantiva de diseño no experimental, con el propósito de correlacionar las variables, analizo los reportes de un total de 110 colaboradores, encontró correlación positiva de una magnitud fuerte entre los niveles de satisfacción laboral con el nivel de felicidad dentro de la organización, esto con el coeficiente de correlación R Pearson = ,817 y $p= ,000$ cabe precisar que a nivel descriptivo, los índices de felicidad como de satisfacción son más altos entre la población comprendida entre 30 y 40 años, mientras que estos índices se reducen entre la edad de 40 a 50 años, siendo el menor índice de satisfacción entre los jóvenes de 20 a 30 años de edad, el análisis de los aspectos que inciden en la determinación de los niveles de felicidad resalta la condición económica que perciben en sus remuneraciones, así como de la condición de estabilidad que tienen o de contrato laboral que los une a la organización.

Alarcón y Caycho (2014), presentaron a la Pontificia Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, la tesis de maestría denominada: *Relaciones entre gratitud y Felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. Para ello el propósito de estudio fue, establecer el nivel de correlación entre dichas variables, la metodología empleada correspondió al paradigma cuantitativo y sus parámetros para estudios básicos transversales y correlacionales, analizo el reporte perceptivo de una muestra de 134 participantes seleccionados aleatoriamente, del estudio se encontró que la mayoría de los encuestados alcanza el nivel de gratitud Moderada en un 65% mientras que para el 70% de estudiantes la felicidad alcanza al 70% de una felicidad relativa, de la misma se encontraron relaciones positivas de magnitud baja entre las

dimensiones Gratitude, reciprocidad, Obligación Moral con los niveles de felicidad, determinando que si bien es cierto los estudiantes se encuentran contentos dentro del recinto universitario, esta es relativa en cuanto a la felicidad por los resultados alcanzados así como de las condiciones académicas que conviven a diario.

Morales (2017), en su estudio titulado: felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación. Con diseño no experimental, transversal entre sus conclusiones afirma que: el 48.00% de los trabajadores presenta un nivel moderado. Asimismo, en la felicidad laboral de los trabajadores según el género, el 48,1% de los hombres presentó un nivel moderado, frente al 47,9% de las mujeres que presentó también un nivel moderado. También en relación a la felicidad laboral según el grado académico, los trabajadores que poseen título técnico presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 56,50% tuvieron un nivel moderado, frente al 50,0% de trabajadores que tuvieron el grado de bachiller. Finalmente sobre la felicidad laboral, según la edad, se concluye que los trabajadores que tuvieron edades de 36 a 45 años presentaron mayor nivel de felicidad laboral, pues el 49,00% presentaron un nivel moderado, frente al 48,70% de trabajadores mayores a 46 años que tuvieron también un nivel de felicidad laboral moderado.

Rentería y Román (2015), presentaron un informe de investigación de maestría a la Pontificia Universidad católica del Perú, titulada: *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral*, el propósito del estudio fue establecer las condiciones del empleo informal que determinan el bienestar subjetivo de la población laboral en los sectores productivos y manufactureros, para ello utilizó la metodología del análisis documental, construyendo indicadores de eficiencia, así como de los niveles percapita de ingresos económicos, dentro del campo laboral informal, la mayoría de las personas consideran que es injusto el nivel de remuneración que perciben, sin embargo indican la necesidad de estar dentro de estos contextos dado la ausencia de programas y empresas que generen empleos formales y debidamente remunerados, asimismo, el indicador elevado también precisa que el bienestar está

en función a los logros que se obtienen en materia de reconocimiento del esfuerzo realizado y de la recompensa que estos reciben ya que consideran que la política laboral como sistema no favorece la inserción a empresas formales, lo que determina en un bajo nivel de bienestar en su vida laboral.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Felicidad laboral

La felicidad laboral, es un tema relativamente estudiada a partir de los años 2000, dado que el mundo laboral en general se ha convulsionado por la dinámica de cambios dado la inserción de la tecnología en todos los campos afectando la relativa estabilidad en las funciones que realizaban los trabajadores ya sea en el ámbito productivo, como de las organizaciones prestadoras de servicio, por ello, considerando que el campo laboral es amplio y diverso, se toma como base los estudios y aportes generados en el campo de la psicología organizacional.

Dentro de esa línea Seligman (2015, p. 42) refiere la felicidad es el fruto de la suma de lo que son las actividades positivas y las emociones positivas serian la satisfacción, el placer, el orgullo, la alegría, el optimismo suelen sentir felicidad cuando alcanzan sus objetivos y cuando logra solucionar los distintos retos que se enfrenta en la vida diaria, en los casos que no se logra se produce la frustración que lleva a la perdida de la felicidad.

Seligman (2002) refiere que esta variable presenta tres aspectos las cuales son: (a) Vida gratificante (considerando las necesidades primordiales del ser humano), (b) Buena vida (en esta dimensión se analiza las habilidades, destrezas propias para el desarrollo personal), (c) Vida con sentido (Establece la condición de trascender dentro del grupo social buscando extender hacia los demás), cabe precisar que estas condiciones reflejan el crecimiento como ser individual lo que le lleva a la plenitud en la esencia del servicio hacia la sociedad.

Asimismo, para Rey (2016) “La felicidad es el bienestar subjetivo de cada uno

de nosotros. Por eso cada uno sabe qué lo hace feliz y por eso un golfito no da respuesta al cumplimiento de esa expectativa, asegura” (p. 2), sin embargo se puede entender que esta característica conlleva a la reflexión de los haceres dentro de un determinado ambiente en la cual se consolida sus relaciones.

Del mismo modo para Spicer y Cederström (s.f), citados por Bouza (2016, p. 4), es una respuesta subjetiva, ya que no encontraron hechos contundentes que respaldan que las personas que son felices pueden realizar altos niveles de productividad, por otro lado sostienen que contrariamente a ello, estas personas son propensas a alcanzar altos niveles de frustración sino logran sus metas o cuando fracasan en los propósitos lo que repercute en la productividad.

También Plaza (2015, p. 4), detalla que el término de felicidad parte de la palabra latín “*felicitas*” a su vez de *felix*, "fértil", "fecundo", de ello se concibe que las personas determinan un estado emocional, la misma que es reflejo de las acciones logradas o de las situaciones alcanzadas en diversas circunstancias y que da inicio a otras más complejas, es decir la felicidad se revierte en un elemento motivador e impulsor de acciones de logro.

El mismo autor considera que la felicidad es relativa dentro de las acciones psicológicas que presentan las personas y son momentáneas dependiendo de la condición y circunstancia que se produce el cambio emocional, de ahí que las particularidades y la solidez de la felicidad esta revertida con los factores condicionantes que hacen que el individuo pueda establecer dentro de sus emociones y de la memoria de largo plazo y sobre todo que esto sea de satisfacción a las necesidades personales.

Dentro del plano filosófico, se encuentra el aporte de Gandhi (s. f), citado por Plaza (2015, p. 7), quien precisa que para alcanzar la felicidad debe estar en armonía, lo que uno piensa, siente y hace, de este modo logra poner los aspectos circundantes a la felicidad que le permite alcanzar altos niveles de satisfacción y

comprensión de las condiciones socioemocionales pero que tiene una condición intrínseca

Es por ello que los suscritos por Franklin (s. f), citado por Plaza (2015, p. 8), indica que la felicidad es producto de las pequeñas cosas de la vida diaria que satisfacen al ser humano y no de las grandes acciones afirmó que: “La felicidad humana no es producto de los grandes acontecimientos de la vida, sino de las pequeñas vivencias cotidianas” (p. 8). Esto significa que la felicidad laboral en particular, depende de lo que se realice y logre cotidianamente, asimismo, depende del trato que se recibe de los compañeros de trabajo y de los jefes inmediatos, depende también de las relaciones personales que se establezcan, de la confianza depositada en el trabajador, etc.

Reforzando lo anterior se encuentra que Lyubomirsky, King y Diener (2005), citado por Vázquez (2015), sostienen que:

Los resultados de sus investigaciones mostraron que los trabajadores felices presentaban múltiples ventajas frente a sus compañeros menos felices, tales como mayor seguridad en obtener entrevistas de trabajo; una vez obtenido el trabajo, eran evaluados de manera más positiva por sus supervisores, mostraban mejor desempeño y rendimiento y se manejaban mejor en puestos directivos; además, tenían menos probabilidad de mostrar conductas contra productivas en el trabajo y burnout (p. 153).

Ante ello, García (2014, p. 8) aporta que la felicidad laboral es una condición de bienestar que reflejan las personas o un grupo de individuos y que la misma difiere de otro grupo, por situaciones diversas que hacen que el sentimiento, y los pensamientos no se concatenen con las acciones operativas de su vida diaria, por ello, afecta a la característica propia de las emociones que se forman siendo favorable como desfavorable ya que esto está sujeto al nivel de satisfacción de los propósitos establecidos dentro de su entorno social.

Dentro de ese mismo enfoque García, Nieto y Carrera (2014, p. 8), refirieron que, la felicidad como tal es relativa y distinta para cada persona, pues algunos lograran la felicidad en el campo de desarrollo económico mientras que otros lograran en base a la satisfacción de aspectos morales, estructurales, sociales, siendo que las personas que alcancen una estabilidad laboral después de un buen tiempo comprenden la inmensa felicidad que se siente al encontrar un trabajo, asimismo, el sentirse realizado perteneciendo a un determinado grupo social también causa efectos emocionales, sin embargo todos reiteran que el grado de felicidad solo es un proceso de bienestar que tiene duración relativa.

Asimismo, García, Nieto y Carrera (2014, p. 3), consideran que la determinación de la felicidad puede establecerse desde diferentes ópticas, estas son condiciones que afectan el yo interior, así como determina la situación dentro de un contexto que produce interacciones de cumplimiento, por ello, el termino de mejor condición de vida en el estado de felicidad se puede explicar desde el punto de vista biológico, las mismas que están en la naturaleza de la aceptación de su género, la salud, así como de la utilidad funcional de su organismo, desde el enfoque psicológico, está determinado desde su consolidación de maduración de la personalidad, su creencia, los valores arraigados dentro de su desarrollo social, repercutiendo en la condición sociocultural, que conlleva a la realización como el matrimonio, la estabilidad laboral, que repercute en la condición económica, siendo todo esto temporal, ya que como bien se precisa uno no puede tenerlo todo, y sobre todo, esto no es duradero, ya que tiene una dinámica social, natural que va variando por toda condición.

Al respecto Salas (2013, p. 63), refiriéndose a la felicidad laboral de los grupos sociales sostiene que la felicidad laboral, es afectado por las diversas acciones o interacciones que se generan desde sus bases genéticas, es decir característica biológica y psicológica de las personas, en la cual la capacidad de aceptación, de tolerancia, de comprensión se concatenan para determinar las verdaderas funciones fisiológicas que repercuten en el estado social emocional, motivado por las acciones

del entorno, en la cual las sensaciones de seguridad repercuten en las percepciones del entorno que se ve complementado por los logros de propósitos así como de las recompensas y reconocimientos en el campo laboral.

De ahí que Eiriz (2013, p. 13) refiriéndose a la felicidad manifestó que la felicidad laboral parte de la experiencia interna en la cual el complemento de las funciones determinan la tranquilidad emocional, la satisfacción de sus necesidades, así como de la fortaleza de sus acciones, dentro de ello, para poder valorar las acciones externas es primordial, estar en concordancia con nuestro subconsciente, es decir sentir lo necesario que hace sentir bien, que conlleva a valorar estar dentro de la vida que se deseó, de este modo se define como alcanzar la plenitud.

Ante lo anterior De Andrés y Martín (2010, p.3), señalan que la felicidad en el trabajo es la condición que se complementa entre la necesidad alcanzada por el trabajador y los aspectos que la organización dispone para lograr metas institucionales, las mismas que facilita la interacción entre los sentimientos internos, con los procedimientos realizados en el contexto productivo.

Los autores acotan que la felicidad es un estado subjetivo y temporal o relativo, ya que tiene la condición de ser muy dinámica y evolutiva en función al complemento de las necesidades básicas, así como de las consolidaciones de las aspiraciones personales y desde el punto de vista de la evaluación, la felicidad es algo inmaterial, por ello, no es medible sino es una expresión del sentimiento personal, de las emociones internas, por ello, la expresión más clara de la felicidad en el trabajo, es querer y amar lo que uno hace, es decir sentirse bien y gustoso de lo que está haciendo, de este modo llegar al trabajo permite que el trabajador exprese toda su creatividad, y dedica una pasión adecuada para realizarla.

Profundizando el análisis teórico Leroux (2013), refiriéndose a la felicidad en el trabajo precisó que:

Las buenas acciones, dicen los psicólogos positivos como el gurú de la felicidad, Tal Ben-Shahar, de Harvard, provocan bienestar interno: "Si entendemos que la felicidad son emociones positivas y enfocamos nuestros esfuerzos a las cosas que de verdad nos importan, entonces podemos experimentar felicidad y por lo tanto seremos más exitosos. Esto implica pasar más tiempo con las personas que queremos, hacer las cosas que nos gustan y dar importancia a las cosas que de verdad son relevantes" (p. 15)

Asimismo, ampliando el análisis para explicar la condición de las personas Alarcón (2006, p. 3) menciona que se complementa en lo que siente y piensa, por ello indica que el estado socioemocional, está condicionada a la respuesta del estado psicológico de las personas, es decir de quienes se sienten bien, que tienen tranquilidad, que los problemas o factores motivacionales están relacionados con las acciones que uno piensa realizar, asimismo desde la complementariedad en el plano sociológico, se propone que la consecución del bien está en función a logro de algunos aspectos materiales que le permite asociar el sentimiento y la posesión para la pertenencia, como el lograr tener una casa, o algún bien material que sea de utilidad y pueda cubrir sus necesidades, sin embargo esta situaciones solo son valoradas y establecidas cuando las retribuciones de las organizaciones facilitan al logro de la misma dentro de la persona.

En la misma situación, es preciso aclarar que la felicidad como concepto solo especifica la condición subjetiva de las personas, esto se fortalece en función a las acciones y experiencias positivas que se van generando a lo largo del tiempo y si estos favorecen los aspectos que generan estabilidad emocional, determina el bienestar subjetivo de las personas, esto mismo se plasma en la condición de trabajo, lo que uno siente para poder trasladarse con alegría a su centro laboral ya que ama lo que hace y lo hace bien.

Bases teóricas de la variable felicidad laboral

Teorías asociadas a la felicidad

Los diferentes estudios realizados a través de toda la historia de la humanidad, revelaron la felicidad como un aspecto importante para la mejora en la calidad de vida de las personas y sobre todo en su vida laboral. Estos estudios arrojaron resultados con referencia a sus capacidades materiales, las mismas que han estado referidas a los recursos y oportunidades que en alguna medida pudieron satisfacer las necesidades. Por otro lado se tuvo la capacidad cognoscitiva, dado que no es suficiente el beneficio material, es necesario buscar otros recursos, reconocerlos, encontrarlos, y tener ciertas habilidades para resolver problemas; pero para lograr esto se ha necesitado: conocimiento, inteligencia y creatividad. También debemos crecer en la capacidad subjetiva, la misma que nos ha permitido crecer como mejores personas y desarrollar habilidades para resolver problemas.

El modelo de las tres vías hacia la felicidad

Seligman (2002), propuso un marco estructural atinente a las diferentes vías que permitieron alcanzar el bienestar y la felicidad. Esta propuesta no ha sido considerada como una teoría, sino como una forma de estructurar una investigación inicial sobre la felicidad.

Seligman, indicó que hay por lo menos tres vías fundamentales para acercarse a la felicidad: La vida placentera, dado que la felicidad en la mayoría de los casos es de corta duración y la investigación se puede lograr maximizando las emociones positivas y minimizando las emociones negativas, en los tiempos pasado, presente y futuro. Una segunda vía es la vida comprometida que para ejecutarla necesita que se pongan en práctica las fortalezas personales y con el mayor número de experiencias óptimas, y finalmente la vida significativa, la cual debe ser más duradera y contiene los objetivos personales de corto y largo plazo. Para ello es necesario el uso de las instituciones positivas como la democracia, familia y educación.

También se precisó que estas tres vías no son necesariamente exclusivas ni

excluyentes, pero se estableció que la vida placentera y la vida significativa tienen singular importancia en la construcción del bienestar. En ese sentido, se afirma que los mejores predictores de la felicidad no son necesariamente cuantas posesiones materiales se tienen, sino las metas significativas que tiene la persona.

La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad

Heylighen (1992), citado por Segura y Ramos (2009), afirmó que la felicidad es pasajera, y que el sentimiento es agradable del bienestar, y esto naturalmente está en relación con que las personas se sientan satisfechas con sus vidas en general. En este sentido la satisfacción de vida, la calidad de vida e incluso la autorrealización han podido considerarse como sinónimos de la felicidad. Asimismo esta teoría evolutiva cibernética estableció una asociación o relación entre la salud de la persona como propiedad objetiva y la experiencia subjetiva de sentirse bien.

Por otra parte, desde el punto de vista biológico, las emociones de la persona que es feliz deben alejarlo de situaciones peligrosas para su organismo, tales como el miedo, el dolor, el hambre y más bien se debe promover la aproximación a situaciones positivas que se expresan con reacciones positivas tales como el placer, el amor o la satisfacción. Por estas razones, las emociones desempeñan un papel selectivo indirecto para generar conductas adecuadas que permitan realizar acciones apropiadas. En este sentido entonces se dijo que las emociones positivas por lo general indicaron el acercamiento del organismo a un estado óptimo. Finalmente, se afirmó que la felicidad bajo esa teoría, se consideró como una señal de que la persona ha estado biológicamente sana y por lo tanto pudo ejercer el control de sus capacidades y habilidades al relacionarse con su entorno.

Teoría de la motivación en el trabajo: La Teoría Bifactorial de Herzberg

En el campo laboral, la generación de teorías de análisis respecto al comportamiento humano dentro de las organizaciones tiene una larga data, ya que siempre busco concatenar la producción con la disposición y determinación de las condiciones del ser humano, por ello, la teoría de Herzberg considera esencial el análisis de los

factores externos que influyen en el comportamiento, así como de las condiciones del interior que refleja desde la predisposición, disposición de las personas, que es conocido como factor motivacional o interno.

En la última década, López, (2005, p. 30) analiza la teoría de Herzberg, y sustenta que el factor intrínseco tiene que ver con la disposición para realizar, el trabajo, ante ello, determina la condición de la personalidad, las respuestas a sus propias capacidades reconocidas y de la fortaleza mental con la cual se impulsa para realizar cualquier actividad, dentro de esta condiciones, existen factores que se forman como la responsabilidad, la moral que hacen que puedan facilitar la interacción con el entorno, esencialmente con las funciones que se deben poner en acción para la realización de algún trabajo específico.

La teoría de Herzberg, si bien es cierto traduce la esencia de las condiciones humanas, ante ello, el carácter regula el temperamento, por ello, los factores externos como las acciones sociales determinan el grado de reacción de frente a las acciones del entorno, por ello, la consolidación de la misma está basada en que el individuo genera sus propias disposiciones, estos hechos pueden ser regulados dentro del contexto laboral, así como puede canalizar estas reacciones para alcanzar diversos medios específicamente cuando las tareas son complejas, por ello, la psicología, organizacional se aboca a la canalización de las acciones positivas para la realización de las tareas individuales y grupales, de este modo el carácter dispone al individuo para conseguir los objetivos.

Otras teorías relacionadas al tema

Enfoque humanista

Los estudios realizados en el desarrollo humano, considera de las acciones de valoración de la condición del ser humano así como de su afloración de su conducta frente a los demás, partiendo de su propia condición aspecto que facilita la construcción de su personalidad y de la regulación estableciendo nuevas condiciones que va experimentando en la etapa de la socialización y reconocimiento de sí mismo,

cabe precisar que estas acciones dentro del enfoque humanista está basado en comprender las reacciones del individuo como ser social.

En ese respecto, Martorell y Prieto (2002, p. 158), indica que el reconocimiento de los constructos de la psicología humanista busca el análisis del comportamiento humano que se va forjando desde la concepción, ante ello, la experiencia es el medio regulativo, que incide en el desarrollo, de los esquemas que van determinando los conocimientos sobre la valoración humana, pero se debe comprender que la psicología como tal tiene el propósito de discriminar las características reactivas que son biológicas, es decir cada ser humano tiene un carácter particular, estas acciones se van regulando, a través de la experiencia, frente al cumplimiento y logro de sus necesidades desde la infancia, ante ello, los factores externos estimulan como el grado de regulación de la conducta de parte de los padres, de los hechos de la sociedad que inciden en el tipo de comportamiento, de este modo el análisis comprende el reconocimiento de sí mismo y de sus relaciones con el entorno.

Psicología positiva

El enfoque de la psicología denominado positiva está centrado en el análisis de las conductas emocionales de las personas ante ello las categorías tanto positivas como negativas, están determinada en la formación de estructuras o esquemas que llevan al reconocimiento de sus potencialidades en las habilidades y destrezas propias para interactuar dentro del contexto social lo que regula su inserción dentro de las organizaciones.

En ese respecto Jiménez, (2011, p. 89) fundamenta que esta disciplina científica tienen como base, el análisis de las reacciones emotivas de los seres humanos, especialmente en quienes están sometidos a diversos niveles de exigencia y presión como producto de los medios externos que se presentan en la vida cotidiana y que de esto se desprende la conformación de estructuras normativas y regulativas que le permite ser parte de una organización.

Dentro de esta línea Seligman menciona la importancia del análisis del desarrollo de las capacidades de los seres humanos, así como de las necesidades que cubren su accionar y la supervivencia dentro de un contexto, ante ello, el medio es la motivación y la satisfacción, así como la base esencial de la conformación de las relaciones consigo mismo y como con su entorno, de esta manera se consolida el denominado concepto de bienestar subjetivo que es el fundamento de la concepción de la felicidad.

De Zubiría (2007) formula los componentes de felicidad: familiar, interpersonal, íntima, subjetivo y laboral, de este modo se plantean diversas formas de interrelación dentro de sí mismo, ya que las emociones están basadas en las sensaciones y las percepciones de esta manera, los logros de las diversas acciones se complementan entre lo que necesito y lo que pude alcanzar, de esta manera se establece también el nivel de felicidad, ya que la satisfacción por el bien conseguido, es construido en función al nivel percibido en la realidad.

Educación para la felicidad

Fordyce (1983), citado por Segura y Ramos (2009, p. 76), planteó un modelo teórico para la felicidad como uno de los primeros intentos para entender cuando una persona es realmente feliz. Su planteamiento consistió en un conjunto de principios o rasgos, tomando como marco de referencia una amplia revisión de estudios atinentes a la felicidad.

Cabe detallar que el autor estableció componentes que están en función a las actividades de gozo o placer que se presenta en lo que uno tiene gusto por las cosas que hace, así como de las actividades eminentemente motoras, las cuales demuestran las posibilidades que puede realizar con el movimiento corporal lo que lleva a la comprensión y funcionalidad corporal, así como el grado de emprendimiento y creatividad son consideradas como la función fisiológica cognitiva, ya sea desde la interacción personal con el medio como la consecución de objetivos en equipo.

Desde el enfoque analista de la psicología organizacional, se encuentra un proceso en la cual se busca la articulación de los sentimientos con las valoraciones que se establecen dentro de las acciones del ser humano, en el campo laboral, de esta manera, la construcción de la personalidad, está basada en los valores que adapto desde la concepción y fue desarrollada a lo largo de las diversas etapas de la vida, asimismo, el reconocimiento de sus propias capacidades, así como de la inteligencia dentro de las relaciones, facilita la complementariedad que se requiere para representarse como ser social, solo de esta manera, se puede alcanzar, la realización, siendo esto la satisfacción que se plasma en el interior haciendo sentir felicidad y logro frente a las situaciones dentro de la sociedad y esto se refleja en la convivencia laboral.

Dimensiones de la variable felicidad laboral

Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (p. 64).

Primera dimensión: compromiso individual

Salas (2013), refiriéndose al compromiso individual precisó que este mide, el reconocimiento de sus características físicas, nivel cognitivo y concatenación emotiva con las funciones laborales con las cuales se siente identificado y que cuida como si fuera de su propiedad, ya que esto hace que el individuo llene sus expectativas personales.

Como bien se había analizado en páginas anteriores, las respuestas del comportamiento de la persona parte del interior, y de ello se desprende el compromiso individual para realizar las diversas actividades en toda su vida, lo que le lleva a generar para sentirse bien, ya que el compromiso individual le lleva a poder alcanzar los cumplimientos laborales y funcionales dentro de una organización, por ello, esto está asociado con altos elementos internos emanados en sentimientos y

dispuesto en actitudes pero que son vistos solo a nivel de comportamiento, encontrando que estas personas, se dedican con mayor énfasis en sus actividades, así como se sienten gusto en trabajar, para alcanzar objetivos institucionales.

Otro enfoque del compromiso individual, está centrado en la fortaleza mental y gasto de energía que realizan los individuos, así como con la perseverancia para alcanzar objetivos comunes aun en situaciones complejas, es por ello que se aprecia que para las personas comprometidas no interesa el tiempo, ni las dificultades, ya que suelen sacar fuerzas internas poco explicadas siendo acciones solo observables en la disposición y consecución de hechos que determinan las características de la organización.

Cuando se habla de compromiso individual en el trabajo, este debe ser concomitante con los objetivos de la organización. Es necesario dedicación para cumplir eficientemente las labores, energía para que el rendimiento no disminuya y tienda más bien a mejorar, y finalmente sentirse orgulloso del trabajo realizado.

McNeil (1985), citado por Ruiz de Alba (2013, p. 5), indicó al compromiso individual como un el contrato psicológico, ya que la dosificación de las fuerzas que se establecen entre las personas y las organizaciones están condicionadas por los factores de logro, es decir aquellas acciones denominadas relativas que están en función a la estabilidad y alto nivel de relaciones y responsabilidades entre el sujeto y la organización quienes intercambian acciones en función a la aplicación de normas de gestión, mientras que la comprensión de las acciones transaccionales se limitan a un cumplimiento de determinadas funciones que están establecidas por las retribuciones entre el trabajador y la organización y estas se dan en función a determinados proyectos a ser desarrollados en un corto plazo.

El contrato psicológico que se realiza entre el trabajador y la organización, marca las pautas de cómo tiene que ser, el compromiso normativo dentro de una relación estable y a corto plazo.

Meyer y Allen (1997), citados por Ruiz de Alba (2013, p. 5), señalaron que el compromiso individual tiene como antecedentes tres tipos de variables; organizacionales, personales y del entorno, de esta manera al especificar el componente organizacional tiene que ver la filosofía institucional, la estructura, los niveles de integración así como la hegemonía del liderazgo que busca la mejor imagen de la organización alimentando las ganas de pertenencia; respecto a las condiciones personales, esta en función a la disposición que uno presenta, y de sus características personales que se adaptan, como la edad, el género la condición, las que se complementan con la coyuntura social que influyen como factor social implicado en la distancia, la imagen, la condición de competencia entre otros aspectos laborales.

Para que exista un alto nivel de compromiso del trabajador con su organización, se debe repetir la antigüedad en el cargo, las expectativas de crecimiento personal y profesional, cultivar el respeto al trabajo, la asignación de nuevas responsabilidades laborales.

Segunda dimensión: satisfacción laboral

Siguiendo el análisis para alcanzar la felicidad laboral Salas (2013, p. 71), afirmó que, las implicancias internas de las personas determinan la disposición que se genera para con el cumplimiento de las funciones laborales, ya que esto pasa por el grado de identificación en lo que hace, de la motivación interna por seguir perteneciendo a la organización, así como del nivel de involucramiento en las acciones que se complementan con la actividad laboral; asimismo desde el punto de vista externos, los factores que más influyen para determinar la satisfacción laboral, es el entorno, el clima laboral, así como la disposición de los medios para la realización de las labores, estas acciones se complementan con las recompensas que se promueve para con los trabajadores por el esfuerzo realizado y la generación de los procesos efectivos para una alta productividad, de esta manera la política laboral está en función a las necesidades de crecimiento y a las oportunidades de alcanzar logros

personales.

La satisfacción laboral está asociada a la motivación que tiene que poseer el trabajador. Esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca. La primera es atingente a los estados de ánimo y la segunda depende los factores externos.

Para Loitegui (1990), citado por salas (2013, p. 4) afirmó que siendo un concepto que abarca varias aristas o dimensiones tiene que ver con las condiciones psicológicas que tiene el individuo, ya que el estado emocional determina la disposición del yo interior como base fundamental para establecer niveles de relación, esto se complementa con el enfoque sociológico que analiza las interrelaciones y los niveles de conformación organizacional dentro de la empresa, ya que el rol que responde como función laboral tiene un estructura jerárquica y normativa que es regulada por factores coyunturales productivos y económicos, lo que determina el grado de satisfacción.

Asimismo, Gibson, et al (1996), citado por Caballero (2002), considera que la satisfacción tiene que ver con la satisfacción de sus necesidades en sentido positivo, es decir sentir que se siente bien en lo que hace y como lo hace, para esto es necesario la motivación externa, que se resumen en la valoración de los sujetos externos por la calidad de servicio y compenetración con la tarea, de esta manera el individuo está satisfecho con la forma de planificación, conducción de la gestión, apoyada por el tipo y nivel de liderazgo, lo que implican de manera positiva en las condiciones de trabajo.

También Muñoz (1990), citado por Caballero (2002) señala que las formas en la cual el sujeto se siente satisfecho con su trabajo pasa por el nivel de cumplimiento de funciones y del reconocimiento de la misma, de este modo el cumplir la tarea dentro del tiempo establecido, con el esfuerzo regulado y dentro del orden priorizado facilitara, que se produzca el reconocimiento por la eficiencia, esto motiva mentalmente y emocionalmente elevando el autoestima traducido en el orgullo de

sentirse parte de la organización.

Asimismo, Caballero (2002), detalla que para especificar el nivel de satisfacción laboral que determina la felicidad laboral, se tiene que analizar los elementos que en ella intervienen desde el análisis de la psicología, que evalúa el comportamiento de las personas, así como de los lineamientos de la organización, ya que la filosofía institucional debe ser entendida por los trabajadores de este modo el vínculo se fortalece, causando sensaciones de bienestar dentro de la organización por la importancia que siente el individuo, del mismo modo, los resultados y retribuciones así como de la delegación de funciones de parte de la organización, también implican en la condición socioemocional de los trabajadores, fomentando la oportunidad de crecimiento organizacional.

Tercera dimensión: Compromiso organizativo afectivo

Plaza (2015, p. 42) sostiene que el compromiso de los trabajadores se extiende dependiendo del nivel de responsabilidad e identificación que asumen frente a las actividades que desarrolla la empresa, de este modo, el sentir parte de la producción y del crecimiento de la organización así como del nivel de imagen institucional retribuye en el estado emocional lo que hace querer, amar a la institución.

En ese respecto Echeverry y Arango (2015, p. 16), consideran que la parte organizacional y afectivo es el grado de manifestación de los sentimientos por la forma de organización, es como cuando es seguidor de un equipo de fútbol, se pone la camiseta, siente emoción al hinchar por los colores del equipo, sufre en las derrotas y gritas en los triunfos, se siente parte de él en todo momento, esas acciones son observadas en el campo laboral, en la cual precisamente los trabajadores dan alta prioridad a las funciones de la organización.

Es por ello que Salas (2013, p. 73), afirma que el compromiso organizativo afectivo es la condición emocional en la cual existe compenetración entre los valores, la misión visión de la empresa, haciendo viable las acciones de emprendimiento,

facilitando la innovación y asimilando de manera positiva los cambios que facilitan la implementación de nuevas normas de mejoramiento para alcanzar altos índices de productividad ya que se sienten parte de ser elementos fundamentales en la competencia de la organización ante la exigencia de la sociedad.

Para ThinkingPeople (2010, p. 2), refiriéndose al compromiso laboral, mencionan que estas reacciones se ponen de manifiesto en la relación del vínculo de la persona para con la organización y esto pasa por el tipo de reconocimiento, de la oportunidad de desarrollo, es decir de las acciones que acompañan en el crecimiento personal, ya que esta reciprocidad se produce con la especificación de la lealtad para con la empresa, de este modo se consolida las estructuras organizacionales con las fuerzas laborales de los individuos.

Características de la variable felicidad laboral

Fisher (s. f), citado por Salas (2013, p. 66), hace una descripción de una serie de elementos que debe desarrollar las organizaciones, para que el ambiente laboral sea propicio para el desarrollo del trabajador, el primer aspecto pasa por la confianza en los resultados y en el esfuerzo que estos deben proponerse frente a la política del trabajo ya sea de manera individual y grupal; asimismo la seguridad que se propaga entre las estructuras de la organización para con la estabilidad emocional del trabajador, influye en el nivel de producción, ya que el equilibrio pasa por la continua valoración, el mejoramiento continuo y la búsqueda de espacios en la cual se promueva la mayor contribución de sus habilidades.

Desde el punto de vista de las acciones de la organización, la disposición de los medios para hacer sentir cómodo al trabajador, pasa por la instalación de programas de fortalecimiento de las relaciones laborales y del cumplimiento de las recompensas generadas para alcanzar la satisfacción propia de las buenas normas que regulan la convivencia entre los mismos trabajadores así como de las instalaciones y equipamiento para los trabajadores.

Importancia de la felicidad en el trabajo

Las empresas u organizaciones con trabajadores felices, generan un clima organizacional muy bueno, aumenta la productividad laboral, pueden desarrollar mejor el trabajo en equipo, la creatividad laboral, la atención al cliente, el liderazgo, etc., ya que teniendo que los trabajadores felices son más innovadores y están más comprometidos con las organizaciones, además de trabajar mejor en equipo y adaptarse más rápido a las circunstancias.

Desde el enfoque teórico Lyubomirsky et al., (2005) y de Beauregard (2010) se encuentran sentimientos positivos, en la conformación de las estructuras organizacionales con participación directa de los trabajadores en la cual los responsables de la organización articulan las opiniones de los trabajadores.

Del mismo modo Fredrickson (2003) incide en que ambas deben complementarse, ya que la productividad beneficia a la empresa como organización, así como al trabajador ya que de esta manera le permite asumir roles, así como establecer niveles de seguridad para con su familia, que son aspectos que llevan a la felicidad del trabajador.

Asimismo se observa en el aporte de Cameron et al. (2003) que la felicidad esta traducida en el campo eminentemente psicológico, pero que tiene vínculos sociológicos ya que de esta simbiosis produce efectos entre las sensaciones y percepciones que tienen los seres humanos frente a las tareas dentro de la organización, esto fue demostrado en Europa, ya que la mayoría de los trabajadores defendían las empresas donde trabajaban haciendo suyo los niveles de competencia buscando ser los mejores dentro del mercado y esto les causaba una alta satisfacción posponiendo la retribución económica al logro institucional.

Felicidad laboral. La felicidad es el resultado de las características genéticas, del entorno, de la interacción de ambas y de la actuación que hagamos para intentar manejarla. Un alto porcentaje de la felicidad es generable a través de diferentes

prácticas, por lo que queda un largo camino de actuación para incrementar la felicidad a través de las condiciones del entorno y de las actividades que se practiquen para promoverla (Salas 2013, p. 63).

Dimensiones de la variable felicidad laboral. Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (p. 64).

Primera dimensión: compromiso individual, Salas (2013), refiriéndose al compromiso individual precisó que este mide: El compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y se define como el comportamiento por el cual las personas se dedican o no a su trabajo. Se entiende además que una persona comprometida con su organización es una físicamente implicada, cognitivamente vigilante y conectada emocionalmente. Los trabajadores comprometidos deben realizar un trabajo extra para cumplir con los objetivos trazados por la organización. El compromiso individual implica además dedicación, energía, entusiasmo, orgullo. También está caracterizado por el vigor, la dedicación la absorción. El vigor se refiere a altos niveles de energía resiliencia mental en el trabajo, con persistencia incluso en momentos de dificultades. La dedicación se refiere a estar altamente implicado en el trabajo, entendiéndolo lleno de sentido, con entusiasmo y ganas de superación. La absorción consiste en estar a gusto en el trabajo, totalmente concentrado en el trabajo de forma que el tiempo pasa muy rápido y uno tiene dificultades para desconectarse del propio trabajo.(p. 73)

Segunda dimensión: satisfacción laboral. Salas (2013), afirmó que: La satisfacción laboral es un estado emocional positivo, resultado de la evolución del propio trabajo. Se entiende también que la satisfacción laboral es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados. La satisfacción laboral incluye sentimientos de los empleados sobre elementos intrínsecos y extrínsecos del trabajo, el clima laboral, tipo de trabajo, recompensa con criterios de justicia, oportunidades de promoción.

Asimismo, la satisfacción laboral depende del ajuste entre las expectativas y necesidades con el puesto de trabajo. Cuando las aspiraciones del empleado se ven satisfechas en su puesto de trabajo, o al menos se consigue cierta aproximación, la satisfacción laboral es mayor (p. 71).

Tercera dimensión: Compromiso organizativo afectivo. Plaza (2015) refiriéndose al compromiso de los trabajadores precisó también: “Que se sientan propietarios de la empresa. El hecho de que el personal se sienta responsable de participar en el producto o servicio final que el cliente compra hace que no sólo esté más satisfecho, sino también más comprometido” (p. 42).

1.4. Formulación del problema

Para realizar la presente investigación, se han planteado el análisis desde la percepción de los participantes, por ello se hace necesario conocer sus impresiones respecto a la problemática planteando los siguientes problemas:

1.4.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de felicidad laboral, de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel del compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

A través de la investigación se presentarán las teorías psicológicas y del comportamiento humano significativas modernas, así como el accionar del profesional médico y enfermera enfocados en el cuidado y tratamiento de los pacientes de salud mental,

Por ello, la importancia de analizar los enfoques del estudio felicidad laboral el cual no se encuentra tan difundido en el sistema de gestión del personal del Ministerio de Salud o hay poco conocimiento acerca de este tema tan importante en las profesiones de la época moderna.

En este estudio las condiciones de análisis de la teoría permiten esclarecer algunos vacíos y generar reflexión y debate académico sobre la variable felicidad laboral. Todo esto, es parte de la reflexión necesaria para que se genere el cambio, y buscar mejores condiciones de vida laboral de los trabajadores.

Justificación Práctica

Esta investigación ha tenido como primer propósito investigar la percepción sobre el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita 2018. Como segundo propósito, se tiene la posibilidad de que puede ser aplicada en otras áreas de salud para indagar cuál es el nivel de felicidad laboral de sus trabajadores. En ese sentido la proyección que tiene este estudio en la comunidad científica peruana, es que puede constituirse en un antecedente de singular importancia para mejorar la calidad de vida laboral de todos los trabajadores, y por ende las instituciones pueden establecer estrategias y objetivos para que esto ocurra. También se sabe que un trabajador que llega y sale del trabajo feliz, puede

mejorar o elevar su desempeño laboral, así como su nivel de compromiso individual y su compromiso organizacional afectivo. Finalmente, desde esta perspectiva se pueden plantear procedimientos, sugerencias y recomendaciones, para que la Dirección del hospital Hermilio Valdizán, las ejecuten entre las áreas involucradas, logrando con ello que los trabajadores se sientan motivados, en el marco de una comunicación horizontal, que coadyuve a una mejor felicidad laboral.

Justificación Metodológica

Se contribuirá con la adaptación de instrumentos válidos y confiables para evaluar, el nivel de felicidad laboral en instituciones de salud para todo los investigadores y de las escuelas de posgrado en manera de gestión pública y de la salud, Así mismo cabe resaltar su importancia porque se lograra enriquecer los conocimientos afines al tema establecido referente a las variable felicidad laboral las que en un futuro, forman parte de los antecedentes de otras investigaciones similares.

Justificación social

Esta investigación es importante socialmente, porque está orientada a hacer propuestas para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores del sector salud y por ende del hospital Hermilio Valdizán.

El estudio es de importancia en la medida que la sociedad debe contar con profesionales motivados, satisfechos y felices en sus centros laborales de modo que puede relacionarse con los pacientes de manera eficiente y directa en los procesos de tratamiento de la salud mental, y por ende mejorar la calidad de atención y la productividad de las instituciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe diferencia significativa del nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

1.6.2 Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Existe diferencia significativa de nivel de compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Hipótesis específico 2

Existe diferencia significativa de nivel de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, 2018?

Hipótesis específico 3

Existe diferencia significativa de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, 2018?

1.7. Objetivos

Objetivo general

Comparar el nivel de felicidad laboral, de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Comparar el nivel de compromiso individual, de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 2

Comparar el nivel de satisfacción laboral, de médicos y enfermeras(os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Objetivo específico 3

Comparar el nivel de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El método de esta investigación fue el hipotético deductivo, porque se estableció teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivaron las hipótesis. Estas se sometieron a prueba utilizando diseños de investigación apropiados, se midió las variables en un contexto determinado, se analizaron las mediciones, y se estableció conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.4).

El enfoque cuantitativo, Gómez (2006) al respecto señala que, bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo con ciertas reglas (p. 121)

Investigación básica, Gómez (2006) la investigación básica (también llamada pura) cuyo objetivo es acrecentar los conocimientos dentro de una área determinada de la ciencia (p.8). Investigación descriptivo, Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis, Niño (2011, p. 34)

Comparativo En este estudio, se observa dos o más casos, especímenes o acontecimientos. Se tiene que optar por las características o atributos que se desea observar o registrar Penti (2007)

Será de tipo no experimental, porque es innecesaria la manipulación intencional de las variables de indagación; por lo tanto, se refiere a investigaciones, en las cuales no se variará de manera premeditada las variables independientes para ver su desenlace sobre las variables dependientes. El estudio no experimental es la observación de los hechos y sucesos tal cual se producen en su entorno habitual, para luego seguidamente examinarlos a detalle (Hernández, et al. 2014, p. 152).

Investigación transversal Gómez (2006 p. 45). Los diseños de investigación transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos) y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede

El grafico característico de este diseño es el siguiente

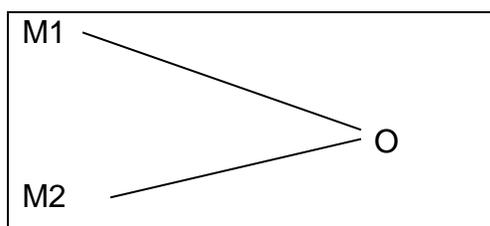


Figura 1. Diagrama del diseño descriptivo comparativo

Dónde:

M1= Muestra 1 médicos del hospital Hermilio Valdizán.

M2 = Muestra 2 enfermeras del hospital Hermilio Valdizán

O = nivel de felicidad laboral

2.2. Variables, operacionalización

V1: Felicidad laboral.

Definición conceptual

Salas (2013), refiriéndose a la felicidad laboral afirmó que:

La felicidad es el resultado de las características genéticas, del entorno, de la interacción de ambas y de la actuación que hagamos para intentar manejarla. Un alto porcentaje de la felicidad es generable a través de diferentes prácticas, por lo que queda un largo camino de actuación para

incrementar la felicidad a través de las condiciones del entorno y de las actividades que se practiquen para promoverla. (p. 63)

Definición operacional de la variable felicidad

Para medir la felicidad laboral se considerara el dimensionamiento adaptado de Salas (2013) La variable felicidad laboral será medida a través de un cuestionario de 31 ítems que plantea tres dimensiones: La 1ra. Compromiso individual, con 17 ítems; la 2da. Satisfacción laboral, con 06 ítems y la 3ra. Compromiso organizacional afectivo, con 08 ítems. Con una escala de valores de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Tabla 1

Operacionalización de la variable felicidad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
Compromiso individual	Vigor	1, 2	Siempre (5)	Bajo (31-71)
	Propósito	3		
	Absorción	4, 5, 6		
	Entusiasmo	7, 8, 9		
	Orgullo	10		
	Dedicación	11, 12, 13, 14, 15		
Satisfacción laboral	Comportamiento	16, 17	Casi siempre (4)	Moderado (72-112)
	Estado emocional	18, 19	A veces (3)	
	Sentimiento extrínseco	20	Casi nunca (2)	
	Recompensa	21		
Compromiso organizacional afectivo	Oportunidades de promoción	22	Nunca (1)	Alto (113-155)
	Tipo de trabajo	23		
	Identificación	24		
	Implicación	25		
	Aceptación de valores y objetivos	26		
	Compromiso con la organización	27, 28		
	Mantenerse como miembro de la organización	29, 30, 31		

Fuente: Adaptado d Salas (2013)

2.3. Población y muestra

La población considerada para el estudio estará conformada por los profesionales médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán que hacen un total de 120 profesionales, médicos (40) y enfermeras(os) (80), por ser una población pequeña se tomara el total de médicos y enfermeras (os) que cumplieron con los criterios de

inclusión y exclusión situado en el distrito de Santa Anita en el año 2018, siendo la población la muestra.

Tabla 2
Distribución de los médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán

Especialidad	Área	Total
Médicos	Hospitalización	12
	Consulta externa	20
	Emergencia	8
		40
Enfermeras(os)	Hospitalización	54
	Consulta externa	8
	Emergencia	18
		80

Fuente: oficina de estadística del HHV.

2.3.2. Muestreo

El muestreo será no probabilístico intencional porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra (Hernández 2006 p. 171)

Criterios de selección.

Criterios de inclusión

- Personal médico y enfermera (o) con tiempo de trabajo mínimo de 5 años ininterrumpido
- Personal médico y enfermera (o) que acepte el trabajo de investigación
- Personal médico y enfermera (o) con modalidad de contrato CAS y nombrado

Criterios de exclusión

- Personal médico y enfermera(o) con tiempo de trabajo menor de 5 años
- Personal médico y enfermera (o) que acepte el trabajo de investigación
- Personal médico y enfermera (o) con modalidad de contratos por terceros

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se empleará la encuesta como técnica de recolección de los datos de estudio, esta técnica está compuesta por una serie de preguntas las cuales están dirigidas a la población de estudio se utilizara un cuestionario empleando preguntas en forma personal.

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta afirmó que: Se utiliza el término encuesta para referirse a la técnica de recolección de datos que utiliza como instrumento un listado de preguntas que están fuertemente estructuradas y que recoge información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa (p.17).

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación, el instrumento que se utilizara para la recolección de información será el cuestionario. Al respecto Hernández, *et all.* (2014) indicó que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p. 217).

Según Bernal, (2008) manifiesta: “la encuesta es una técnica para compilar información que el investigador armonizará en función de la clase de estudio que se plantea ejecutar (p .15).

Ficha técnica del instrumento para medir la felicidad laboral

Nombre: Cuestionario para medir la felicidad laboral en médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán

Autores: Adaptado de Salas (2013) y en Perú Morales (2017)

Forma de aplicación: Individual.

Grupo de aplicabilidad: médicos y enfermeras

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Determinar cuantitativamente los niveles de la felicidad laboral.

Descripción: El cuestionario está compuesto por 31 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3) casi siempre (4), siempre (5) y está dividido en tres dimensiones: Compromiso individual con 17 ítems, Satisfacción laboral con 06 ítems y Compromiso organizativo afectivo con 08 ítems.

Tabla 3

Niveles y rangos del cuestionario sobre felicidad laboral

Baremo:	Bajo	Medio	Alto
Felicidad laboral	[31 - 71]	[72 - 112]	[113 - 155]
Compromiso individual	[17 - 39]	[40- 62]	[63 - 85]
Satisfacción laboral	[06 - 13]	[14- 21]	[22 - 30]
Compromiso organizativo afectivo	[08 - 18]	[19- 29]	[30 - 40]

Validez y confiabilidad

Validez

Según Carrasco (2009, p.336) la validez “tiene que ver con el grado en que un instrumento verdaderamente mide la variable que intenta medir” Para determinar la validez del instrumento, se sometió a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, *et al.* (2014), el juicio de expertos para contrastar la validez del instrumento utilizado se validó por Morales (2017). Los resultados de la validación se pueden verificar en la siguiente tabla.

Tabla 4

Validez del instrumento, según expertos.

Experto	Felicidad laboral			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Jorge Díaz Dumont	si	si	si	Aplicable
Mg. Miluska Vega Guevara	si	si	si	Aplicable
Mg. Noel Alcas Zapata	si	si	si	Aplicable

Nota: el instrumento fue adaptado en Perú por Morales (2017)

Confiabilidad.

Según manifiesta Carrasco (2009, p. 339) "la confiabilidad es el que permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo".

Tabla 5

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable felicidad laboral

Dimensiones/variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Compromiso individual	0.931	17
Satisfacción laboral	0.819	6
Compromiso organizacional afectivo	0.819	8
Felicidad laboral	0.953	31

Nota: el instrumento fue adaptado en Perú por Morales (2017)

2.5. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

Los resultados que se obtuvieron por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la de felicidad laboral.

Estadística inferencial

Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de datos obtenidos de la variable se categorizara construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica se utilizó como prueba de significación ya que los datos se expresaran

en frecuencia en términos de porcentajes por tanto se utilizara la prueba de U de Mann Withney para muestra independientes de manera que se puede determinar la diferencia entre ambas muestras.

2.6. Aspectos éticos

Con el objetivo de disminuir la probabilidad de que ocurrieran situaciones en las que los participantes del estudio se sintieran desinformados o vulnerados sus derechos, se tomaron ciertas precauciones para asegurar su conocimiento respecto a los objetivos de la investigación y confidencialidad de los datos entregados.

Por otra parte, al principio de cada entrevista se reiteró los puntos anteriores y se garantizó además la confidencialidad respecto a sus nombres y de la institución en que trabajaban, señalando que éstos no iban a ser explicitados en la presentación escrita del documento final. Así también, el investigador se comprometió a enviar una copia del documento final a quienes lo solicitaron.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Resultado general determinación del nivel de Felicidad laboral

Tabla 6

Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de Felicidad Laboral del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018.

Felicidad Laboral	Enfermeras		Médicos	
	f	%	F	%
Bajo	12	15.0	10	25.0
Moderado	46	57.5	26	65.0
Alto	22	27.5	4	10.0
Total	80	100.0	40	100

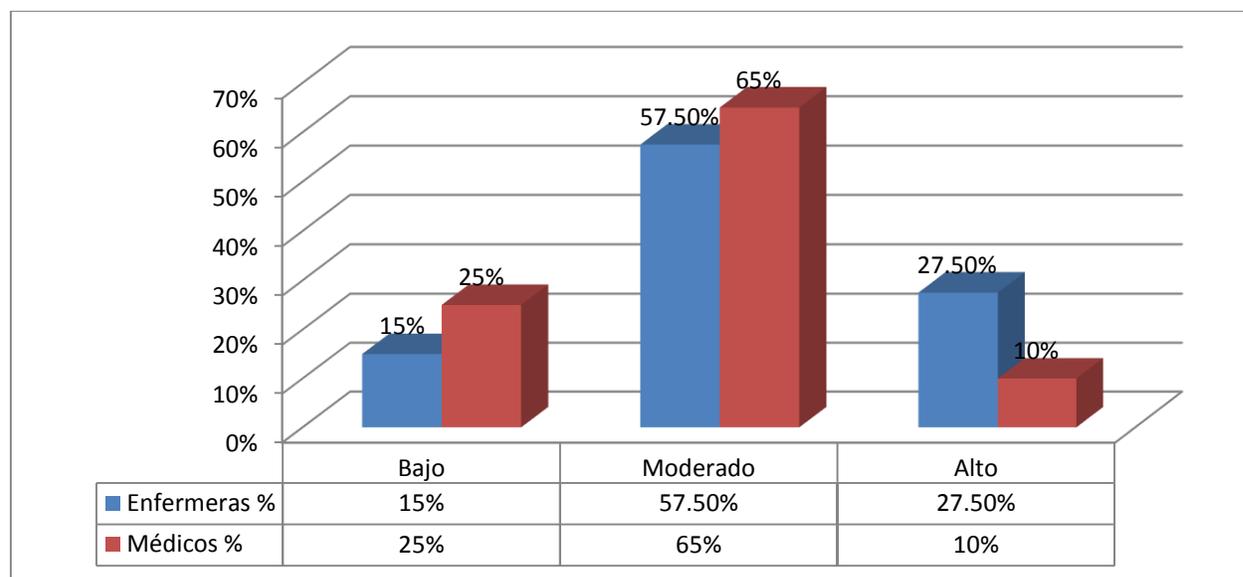


Figura 2. Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de Felicidad Laboral

Interpretación

En la tabla 6 y figura 2 se observa que el 65% de los médicos presenta un nivel de felicidad laboral Moderada mientras frente a un 57.5%; de enfermeras que presentan el mismo nivel, del mismo modo se aprecia que un 27.5% de enfermeras presenta el nivel de felicidad alta en relación con el 10.0% que presentan los médicos, asimismo se observa que un 25% de médicos alcanza el nivel Bajo en comparación con el 15.0% de las enfermeras, en conclusión se puede inferir que los médicos presentan

los menores índices de felicidad laboral en comparación con los niveles altos de felicidad laboral de las enfermeras

Resultado específico 1

Niveles comparativos en la dimensión Compromiso individual

Tabla 7

Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión Compromiso individual

Niveles	Enfermeras		Médicos	
	f	%	F	%
Bajo	19	23.70%	5	12.50%
Moderado	11	13.70%	27	67.50%
Alto	50	62.50%	8	20.00%
Total	80	100.0	40	100

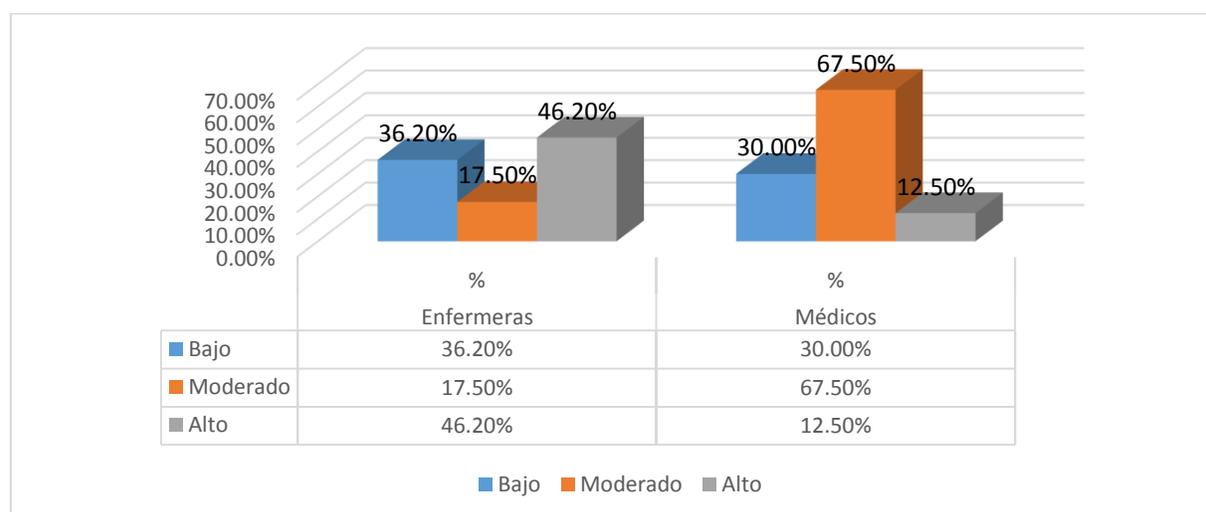


Figura 3. Distribución de médicos y enfermeras(os) según nivel de Compromiso individual

Interpretación

En la tabla 7 y figura 3 se observa que el 67.5% de los médicos presenta un nivel de Compromiso individual Moderado mientras frente a un 13.7%; de enfermeras que presentan el mismo nivel, del mismo modo se aprecia que un 62.5% de enfermeras presenta el nivel alta de compromiso individual en relación con el 20.0% que

presentan los médicos, asimismo se observa que un 12.5% de médicos alcanza el nivel Bajo en comparación con el 23.7% de las enfermeras, en conclusión se puede inferir que los médicos presentan los menores índices de compromiso individual en comparación con los niveles altos de compromiso individual de las enfermeras

Resultado específico 2

Niveles comparativos de la dimensión Satisfacción laboral

Tabla 8

Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión Satisfacción laboral

Niveles	Enfermeras		Médicos	
	f	%	F	%
Bajo	29	36.20%	12	30.00%
Moderado	14	17.50%	27	67.50%
Alto	37	46.20%	5	12.50%
Total	80	100.0	40	100

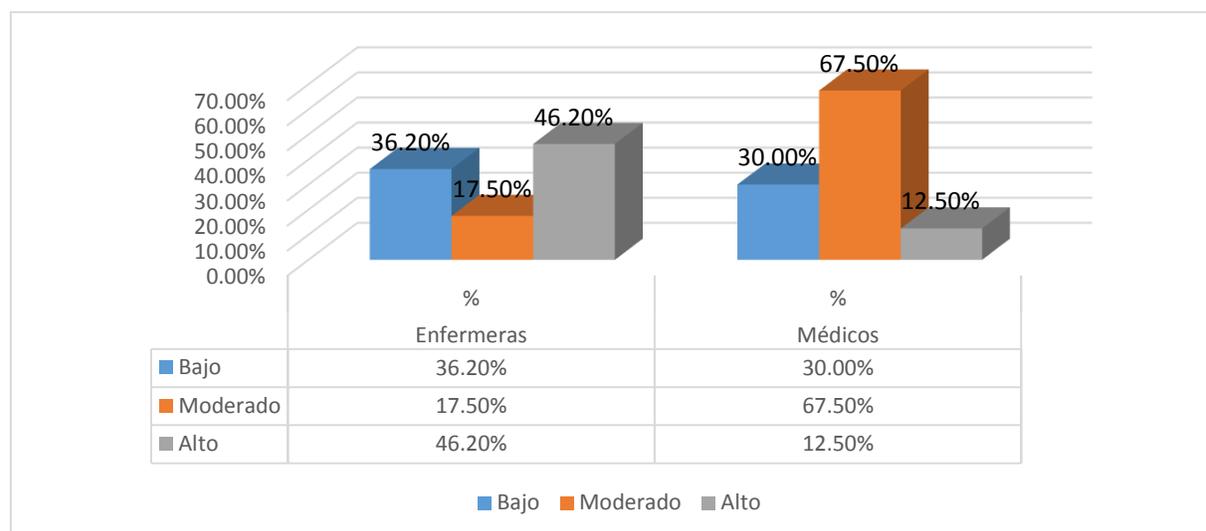


Figura 4. Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de Satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 8 y figura 4 se observa que el 67.5% de los médicos presenta un nivel de Satisfacción laboral Moderada mientras frente a un 17.5%; de enfermeras que

presentan el mismo nivel, del mismo modo se aprecia que un 46.2% de enfermeras presenta el nivel alta de Satisfacción laboral en relación con el 12.5% que presentan los médicos, asimismo se observa que un 30.0% de médicos alcanza el nivel Bajo de satisfacción laboral en comparación con el 36.2% de las enfermeras, en conclusión se puede inferir que los médicos presentan los menores índices de satisfacción laboral en comparación con los niveles altos de satisfacción laboral de las enfermeras

Resultado específico 3

Niveles comparativos en la dimensión Compromiso organizativo afectivo

Tabla 9

Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel dimensión Compromiso organizativo afectivo

Niveles	Enfermeras		Médicos	
	f	%	F	%
Bajo	23	28.70%	6	15.00%
Moderado	8	10.00%	18	45.00%
Alto	49	61.20%	16	40.00%
Total	80	100.0	40	100

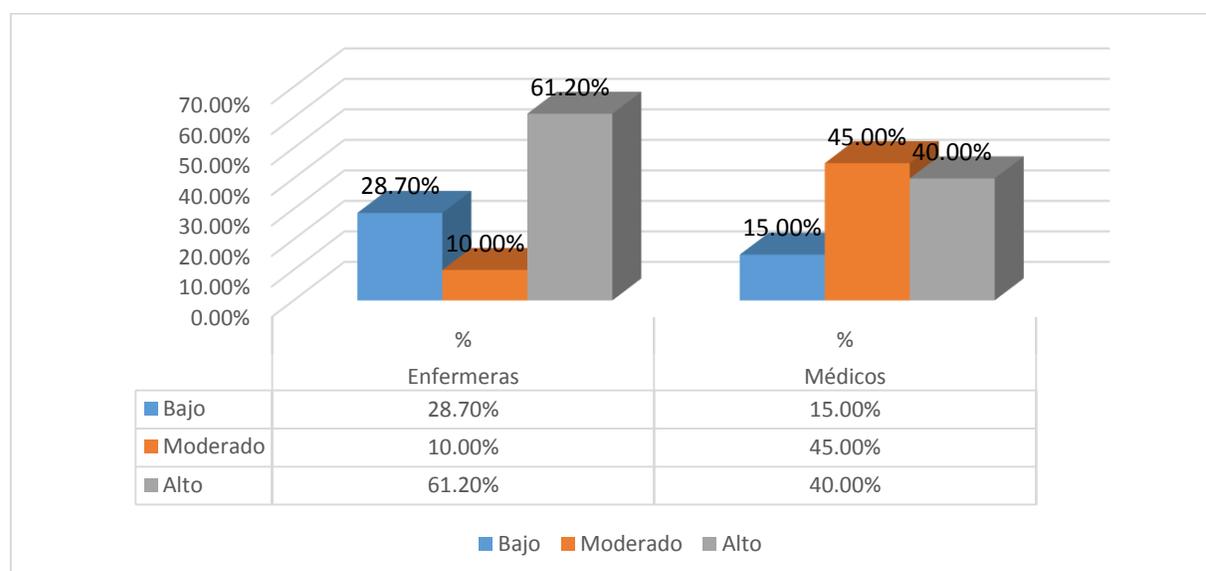


Figura 5. Distribución de médicos y enfermeras (os) según nivel de compromiso organizativo afectivo

Interpretación

En la tabla 9 y figura 5 se observa que el 45.0% de los médicos presenta un nivel de compromiso organizativo afectivo Moderada mientras frente a un 10.0%; de enfermeras que presentan el mismo nivel, del mismo modo se aprecia que un 61.2% de enfermeras presenta el nivel alto de compromiso organizativo afectivo en relación con el 40.0% que presentan los médicos, asimismo se observa que un 15.0% de médicos alcanza el nivel Bajo de compromiso organizativo afectivo en comparación con el 28.7% de las enfermeras, en conclusión se puede inferir que los médicos presentan los menores índices de compromiso organizativo afectivo en comparación con los niveles altos de compromiso organizativo afectivo de las enfermeras.

Prueba de normalidad

Tabla 10

Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio Felicidad laboral

Variable	S-W	P
Felicidad laboral	,162	,000
Compromiso individual	,240	,000
Satisfacción laboral	,208	,000
Compromiso organizativo afectivo	,275	,000
n.s.	No significativo ($p > .05$)	
**	Muy significativo ($p < .01$)	
***	Altamente significativo ($p < .001$)	

Fuente: Resultado SPSS 23

La tabla 10 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de ShapiroWilks (S-W) se observa que la mayoría de los puntajes de estas variables no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es

significativo $p=000$ ($p < .001$), por lo tanto, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de U de Mann Withney. Tiene que ser con u Mann witney

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: $\mu_1 = \mu_2$. No existe diferencia significativa de nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Hi. $\mu_1 \neq \mu_2$: Existe diferencia significativa de nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Para el análisis se prevé los siguientes parámetros

95% de confianza

0.05 nivel de significancia.

La prueba de hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

Tabla 11

Nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Nivel	Grupo		Diferencia	Test U de Mann Withney
	Médicos (n=40)	Enfermeras (n=80)		
Rango promedio	41,83	69,84	21.86 a favor de Enfermeras	U= 853,000 W=1673,000 Z = -4,582 p =.000
Suma de Rango	1673,00	5587,00		

Fuente: Resultados SPSS 23

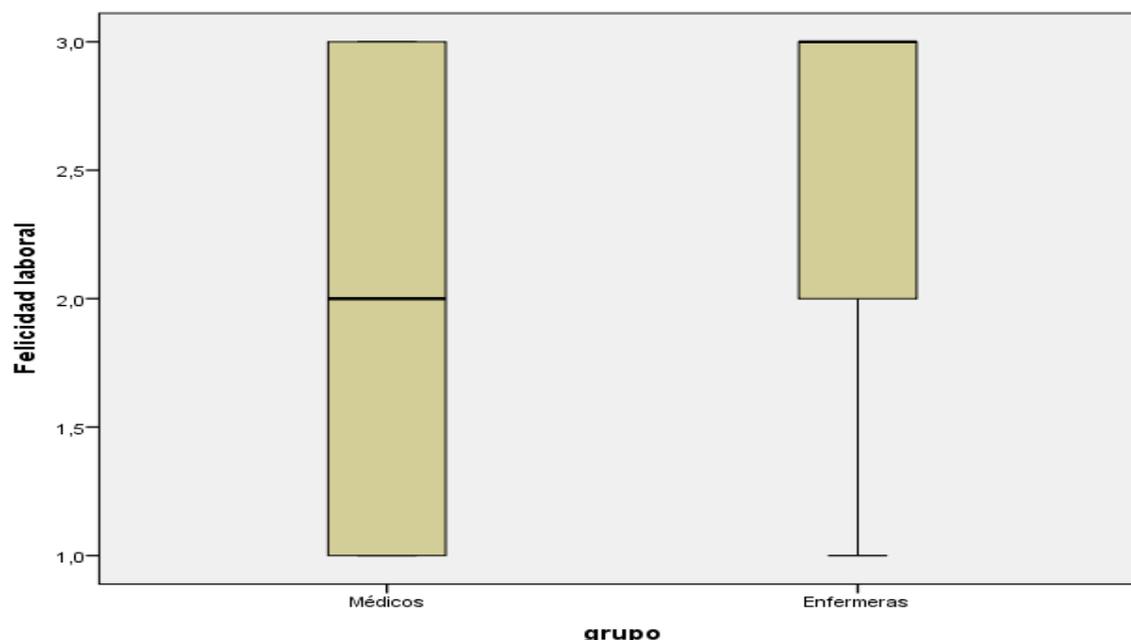


Figura 6. Nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 11 y figura 6 se evidencia que en la prueba Test de Rangos de U de Mann Withney el valor de “p” (sig. asintótica) fue 0.000, menor que $\alpha=0.05$, por lo tanto, al 95% de confianza se afirma que los datos de Felicidad laboral de las enfermeras son diferentes a los datos de Felicidad laboral de los médicos, en la figura a su vez aporta una distribución de los resultados concentrados en el percentil 50 para ambas muestras y se aprecia un mayor desplazamiento hacia puntajes mayores en el test de enfermeras respecto del test de médicos, el valor de la prueba no paramétrica U de Mann Withney es de $Z = -3,651$), por tanto se determina que existe diferencia significativa de nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Prueba de hipótesis específica 1

Para el análisis se prevé los siguientes parámetros

95% de confianza

0.05 nivel de significancia.

Ho: $\mu_1 = \mu_2$. No existe diferencia significativa de Compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Hi. $\mu_1 \neq \mu_2$: Existe diferencia significativa de Compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Tabla 12

Nivel de Compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018.

Nivel	Grupo		Diferencia	Test U de Mann Withney
	Médicos (n=40)	Enfermeras (n=80)		
Rango promedio	27,01	45,99	18.98 a favor del	U= 306,500
Suma de Rango	972,50	1655,50	Enfermeras	W=972,500 Z = -4,061 p = .000

Fuente: resultados SPSS 23

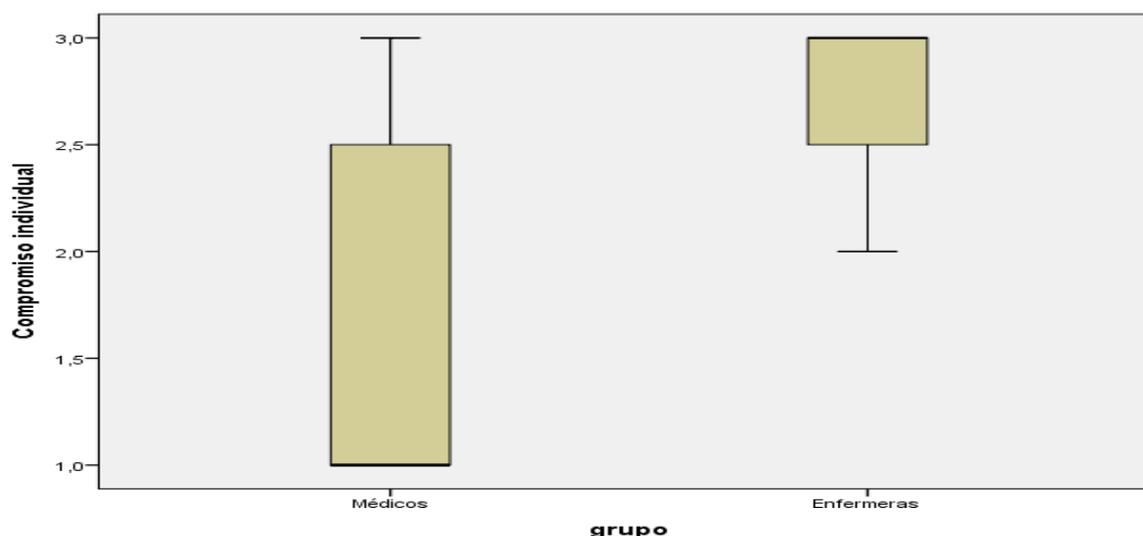


Figura 7. Nivel de Compromiso individual de Médicos y Enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

En la tabla 12 y figura 7 se evidencia que en la prueba Test de Rangos de U de Mann Withney 306.500 el valor de "p" (sig. asintótica) fue 0.000, menor que $\alpha=0.05$,

por lo tanto, al 95% de confianza se afirma que los datos de Compromiso individual de las enfermeras son diferentes a los datos de Compromiso individual de los médicos, en la figura a su vez aporta una distribución de los resultados concentrados en el percentil 50 para ambas muestras y se aprecia un mayor desplazamiento hacia puntajes mayores en el test de enfermeras respecto del test de médicos, el valor de la prueba no paramétrica U de Mann Withney es de $Z = -4,061$), determinando que existe diferencia significativa de Compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Prueba de hipótesis específica 2

Para el análisis se prevé los siguientes parámetros

95% de confianza

0.05 nivel de significancia.

Ho: $\mu_1 = \mu_2$. No Existe diferencia significativa de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Hi. $\mu_1 \neq \mu_2$: Existe diferencia significativa de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Resultados

Tabla 13

Nivel de la dimensión satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018.

Nivel	Grupo		Diferencia	Test U de Mann Withney
	Médicos (n=40)	Enfermeras (n=80)		
Rango promedio	23,67	49,33	25.73 a favor del	U= 186,000 W= 852,000 Z= -5,539
Suma de Rango	852,00	1776,00	Enfermeras	p= ,000

Fuente: resultados SPSS 23

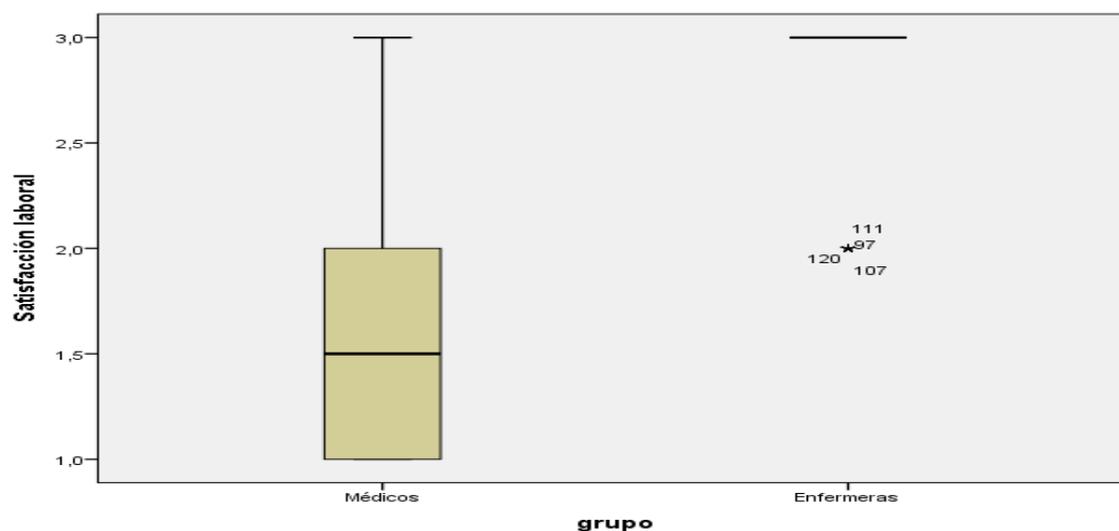


Figura 8. Nivel de la dimensión satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

En la tabla 13 y figura 8 se evidencia que en la prueba Test de Rangos de U de Mann Withney el valor de “p” (sig. asintótica) fue 0.000, menor que $\alpha=0.05$, por lo tanto, al 95% de confianza se afirma que los datos de Satisfacción laboral de las enfermeras son diferentes a los datos de Satisfacción laboral de los médicos, en la figura a su vez aporta una distribución de los resultados concentrados en el percentil 50 para ambas muestras y se aprecia un mayor desplazamiento hacia puntajes mayores en el test de enfermeras respecto del test de médicos, el valor de la prueba no paramétrica U de Mann Withney es de $Z = -5.539$, confirmándose que Existe diferencia significativa de Satisfacción laboral entre las Enfermeras y Médicos del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Prueba de hipótesis específica 3

Para el análisis se prevé los siguientes parámetros

95% de confianza

0.05 nivel de significancia.

Ho: $\mu_1 = \mu_2$. No Existe diferencia significativa de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Hi. $\mu_1 \neq \mu_2$: Existe diferencia significativa de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Resultados

Tabla 14

Nivel de la dimensión compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018.

Nivel	Grupo		Diferencia	Test U de Mann Whitney
	Médicos (n=40)	Enfermeras (n=80)		
Rango	28,81	54,43	25.60 a favor del	U= 278,000
promedio			Enfermeras	W= 917,000
Suma de	910,00	2126,00		Z= -5,189
Rango				p= ,000

Fuente: resultados SPSS 23

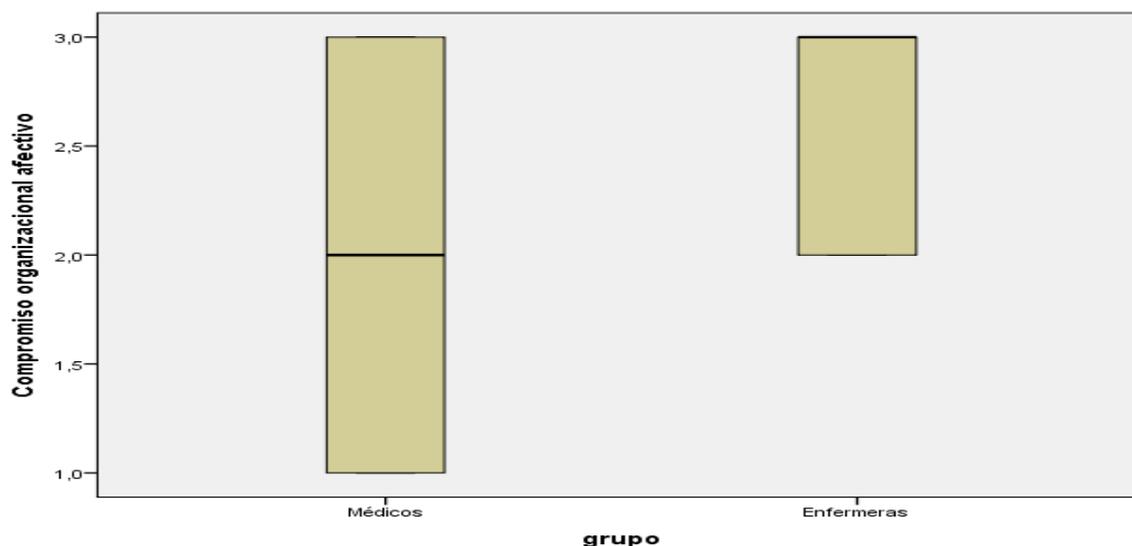


Figura 9. Nivel de la dimensión compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

En la tabla 14 y figura 9 se evidencia que en la prueba Test de Rangos de U de Mann Withney 917,000 el valor de "p" (sig. asintótica) fue 0.000, menor que alfa=0.05, por lo tanto, al 95% de confianza se afirma que los datos de compromiso organizativo afectivo de las enfermeras son diferentes a los datos de compromiso organizativo

afectivo de los médicos, en la figura a su vez aporta una distribución de los resultados concentrados en el percentil 50 para ambas muestras y se aprecia un mayor desplazamiento hacia puntajes mayores en el test de enfermeras respecto del test de médicos, el valor de la prueba no paramétrica U de Mann Whitney es de $Z = -5,189$), confirmándose que Existe diferencia significativa de compromiso organizativo afectivo entre las Enfermeras y Médicos del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

IV. Discusión

El presente estudio tuvo como meta comparar el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizan. Es por ello que se trabajó con una muestra de 120 profesionales 80 enfermeros y 40 médicos aplicándose el instrumento de cuestionario felicidad laboral.

Luego del recojo de los datos se pudo evidenciar que existe diferencia significativa de Felicidad laboral entre las Enfermeras y Médicos con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 1837,000 y un valor $*** p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral entre médicos y enfermeras.

Por lo que se asume que un personal que tiene mayor felicidad laboral cumplirá con mayor disposición el logro de metas mientras que ante posibles deficiencias de resultados laborales, el escaso compromiso para con los lineamientos de política institucional, que involucra los niveles de logro de los planes de servicio hacia la comunidad traducidos en general, en función a los servicios y tratamiento de las diversas áreas en la cual se desarrolla el servicio médico y la asistencia directa a los pacientes, se verá afectado en cierto modo la atención hacia los pacientes especialmente en una institución que está dedicada al cuidado de la salud mental.

Los resultados del estudio indican que los médicos y enfermeras (os) en general y en su mayoría alcanzan el nivel moderado de felicidad laboral, esto significa que estos profesionales presentan poco compromiso, y tienen insatisfacción laboral lo que no permite la organización de manera efectiva, ya que la escasa participación o involucramiento en el cumplimiento de los planes institucionales para lograr metas previstas.

De acuerdo a la teoría cuando un trabajador presenta dificultades en el desarrollo personal se convierte en una posible situación de crisis y problemas lo que requiere una intervención para consolidar las opciones de mejoramiento alcanzando su mejor nivel de desarrollo, esta condiciones se complementan con los trabajos de Arias (2013), quien encontró altos niveles de espiritualidad en los administrativos y

los profesores, además de relaciones estadísticamente significativas entre la espiritualidad y el sexo, el sexo y la realización personal. Asimismo Gamero (2013), encontró que la felicidad y la satisfacción laboral poseen una correlación de 0,51 (Pearson), también que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. También Alarcón y Caycho (2014), determinaron que la cualidad sentimental se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r = .218, p < .05$) y con satisfacción con la vida, c) Entre la gratitud y la felicidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres.

Asimismo, en el análisis inferencial demostró que existe diferencia significativa de felicidad laboral, siendo los médicos quienes presentaron niveles inferiores frente a los niveles de enfermeras (os), esto quiere decir que los médicos viven más agobiados y con alto nivel de estrés lo que indica su insatisfacción por las condiciones del trabajo en la organización, mientras que las enfermeras sus índices son un poco más elevados, pero en ninguno de los casos superan el nivel moderado, lo que indica que ninguno de ellos alcanza el nivel alto de felicidad laboral, estos resultados pueden explicarse a partir de las conclusiones de Hernández (2013) quien estableció que la distribución de la felicidad de la muestra encuestada nos dice que el 13% de los encuestados se consideran muy felices, el 74% dice estar feliz y el 11% restante manifiesta sentirse poco feliz, destacando que ninguna persona manifestó sentirse para nada feliz, dentro de las 449 observaciones. Del mismo modo Solano (2011) demostró que los resultados alcanzados mostraron desigualdad bajo la óptica objetiva y subjetiva, sin embargo, en diferente intensidad, siendo la perspectiva objetiva la más inequitativa, asimismo Morales de Souza y (2013) determinó que el marco axiológico PO ajuste afecta a la felicidad en el trabajo y empírica proporcionan apoyo a la analogía de la vitamina Warr. Valores organizacionales revelaron curvilínea relación con Felicidad, y Los Individuales moderan valora Relación ESA ($R^2 = 0,25, p < 0,01$).

a las enfermeras se observó que un presentan un nivel de compromiso individual alto a que el trabajo que realizan esta significado y propósito mostrando orgullo por el trabajo que realizan satisfacción laboral y el compromiso organizativo afectivo, reiterándose los resultados en la cual los médicos presentan menores niveles en estos componentes respecto a los encontrados en las enfermeras, esto puede ser el resultado de las condiciones laborales en las cuales están sometidos los médicos con el proceso de modernización del estado, así como de las nuevas disposiciones de gestión que obligan a los médicos a incrementar los niveles de resultados satisfactorios, estos resultados pueden explicarse a partir de las conclusiones arribadas por Vázquez (2015) quien preciso que la variable Valores (desempeño contextual) es el mejor predictor del desempeño laboral relacionadas con las Felicidad en el Trabajo han sido predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; de igual modo que el clima organizacional, esto mismo concuerda con las conclusiones de Tádic, Bakker y Oerlemans (2013) que demostraron que -para la mayoría de las actividades de trabajo- la motivación estatal auto-concordante amortiguaba la asociación negativa de las demandas de trabajo con la felicidad, aspecto que también Rentería y Román (2015), determino que la política laboral no sólo debe limitarse a asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y el mejoramiento de la seguridad laboral procurando la multiplicación de empleos de calidad, finalmente Olaechea (2012) estableció que los cambios producidos durante el climaterio no modifican considerablemente el comportamiento de las mujeres evaluadas, si bien los síntomas intervienen en forma diferente y progresiva en cada una de las etapas del climaterio.

V. Conclusiones

Primera: Existe diferencia significativa de Felicidad laboral de Enfermeras (os) y Médicos con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 1837,000 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os).

Segunda: Existe diferencia significativa de Compromiso individual de médicos y enfermeras (os) con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 306.500 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -4,061 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula determinándose que existe diferencia significativa de médicos y enfermeras (os) en la dimensión compromiso individual.

Tercera: Existe diferencia significativa de Satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 852,000 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -5,539 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa en la satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os).

Cuarta: Existe diferencia significativa de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 917,000 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -5,189 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa en el compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os).

VI. Recomendaciones

Primera: A los directivos del Hospital Hermilio Valdizán, en este estudio se encontró que existe diferencia significativa de felicidad laboral entre los profesionales médicos y enfermeras (os), por lo que se recomienda que se genere talleres de integración al trabajador ya que los niveles encontrados en los médicos indica el poco compromiso así como un nivel de insatisfacción laboral lo que determina las características de desenvolvimiento dentro del ambiente laboral afectando su productividad.

Segunda: A los directivos responsables de la gestión del talento humano se recomienda realizar actividades de motivación de los médicos y enfermeras de manera que se pueda mejorar el Compromiso individual las Enfermeras y Médicos ya que los bajos niveles encontrados indican que los médicos tienen menor compromiso con la institución.

Tercera: A los directivos responsables de la gestión del hospital Hermilio Valdizán se recomienda realizar un diagnóstico situacional de las condiciones laborales de los médicos y enfermeras (os) y motivarlos de manera que esto pueda revertir el nivel de Satisfacción laboral impulsando hacia el crecimiento sistemático y lograr altos niveles de rendimiento laboral.

Cuarta: A los responsables del área de recursos humanos, se recomienda realizar talleres de mejoramiento de compromiso organizativo afectivo para los médicos y enfermeras (os) ya que en este estudio se ha encontrado que los médicos tienen poco compromiso en relación a los resultados de las enfermeras.

VIII. Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1), 99 -106.
- Alarcón, R. y Caycho, T. (2014). *Relaciones entre gratitud y Felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/CeQuZQ
- Arias, W. L. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/CLQwbP
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 21 de noviembre del 2016 desde <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Danae, P. (2008). *Muestreo*. Recuperado desde goo.gl/PvVf7
- De Andrés, E. y Martín, A. (2010). *La felicidad en el trabajo*. Recuperado el 10 de setiembre de 2016 desde goo.gl/prNyrU
- Dos Santos, V., Beuren, I. M. y Dos Santos, A. F. (2010). Tipología de cultura organizacional dominante em empresas familiares do ramo têxtil: um estudo multicasos na área de controladoria. *Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista*, 4(3), 53 – 72
- Echeverry, S. y Arango, C. (2015). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de Medellín*. Recuperado el 22 de noviembre del 2016 desde goo.gl/eZ9A7I
- Enciclopedia Financiera. (2016). *Cultura organizacional*. Recuperado desde goo.gl/PzNhEx

- Eiriz, R. (2013). *Un curso de felicidad. Guía Práctica para transformar tu vida*. Recuperado el 12 de setiembre de 2016 desde goo.gl/ujx9K3.
- Gallego, M. (2006). *Gestión humana basada en competencias. Contribución objetiva orientada al logro de los objetivos organizacionales*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/czUSwb
- Gamero, H. Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*. 15(47), 94 – 102.
- García, J., Nieto, D. y Carrera, E. (2014). *Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz*. Recuperado el 12 de octubre de 2016 desde goo.gl/E8nUjz
- Gómez, R. (1997). *Visión Joven/ Convicción*. Recuperado el 12 de octubre de 2016 desde goo.gl/2btF45
- Gurt, J. (2016). *Diseña tu futuro*. Madrid, España: PenguinRandomHouse
- Herencias, P. (2015). *V Encuesta Adecco sobre Felicidad en el Trabajo*. Recuperado el 03 de octubre de 2016 desde goo.gl/sFcF3g
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la investigación, (5ta ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Leroux, J. (2013). *Prevención y felicidad*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/yGlsj4
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica y la Organización Internacional del Trabajo (2014). *Salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado el 3 de noviembre del 2016 desde goo.gl/nSSenr
- Moraes de Souza, J. y Bareiros, J. (2013). *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/M6fnZ
- Morales, M. (2000). *Confianza y Desarrollo del Potencial Humano*. Recuperado el 03 de noviembre del 2016 desde goo.gl/mEg98Y

- Morone, G. (2012). *Métodos y técnicas de investigación científica*. Recuperado el 10 julio del 2014 desde goo.gl/ZOgzyJ
- Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Recuperado el 3 de noviembre de 2009 desde goo.gl/9Oe5yN
- Ochoa, D. (2004). *Capital Intelectual / Las fuentes de la felicidad*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/GNQT01
- Olaechea, M. S. (2012). *Calidad de vida, autoestima y felicidad en mujeres durante el climaterio, de estrato socio-económico medio-alto y bajo, en la ciudad de Lima*. Recuperado desde goo.gl/0mWrEB
- Plaza, L. H. (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46
- Ramírez, R. (2010). *La felicidad como medida del Buen Vivir en Ecuador. Entre la materialidad y la subjetividad*. (Tesis de maestría). Recuperado el 12 de octubre del 2016 desde goo.gl/T2nWkP
- Rentería, J. M. y Román, A. (2015). *Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral*. Recuperado el 02 de noviembre del 2014 desde goo.gl/5QeZ15
- Rivas, J. (2012). *Tipos de justificación en la investigación*. Publicado el 02 de marzo de 2012. Recuperado el 15 de octubre de 2015 desde goo.gl/FZgqzV
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. 1(1), 67 – 68. Recuperado desde goo.gl/jNm70Z
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). *La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/1y5JzJ

- Segura, M. C. y Ramos, V. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Recuperado desde goo.gl/74xM97
- Solano, J. R. (2015). *Análisis de los factores relacionados con la felicidad en la situación laboral en el Ecuador*. (Tesis de maestría). Quito, Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Sandi, V. (2014). *La investigación aplicada y básica/pura en el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP: Un acercamiento para la discusión*. Recuperado desde goo.gl/FG6zIB
- Tadić, M., Bakker, A. B. & Oerlemans, G.M. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*. 51(6):735-750. Recuperado desde goo.gl/pgff3A
- Thinking People (2010). *Compromiso del empleado*. Recuperado el 15 de octubre de 2016 desde goo.gl/J1dZa8
- Universidad de Palermo (2012). *Estudio sobre la felicidad UP - TNS GALLU*. Recuperado el 03 de octubre de 2016 desde goo.gl/kJoDsH
- Vázquez, S. (2016). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. (2da. Edición). Madrid, España: Lid
- Vázquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Santiago de Compostela
- Dos Santos, V., Beuren, I. M. y Dos Santos, A. F. (2010). Tipologia de cultura organizacional dominante em empresas familiares do ramo têxtil: um estudo multicasos na área de controladoria. *Revista da Micro e Pequena Empresa, Campo Limpo Paulista*, 4(3), 53 - 72

Anexos

ANEXO 1: CUESTIONARIO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

MINISTERIO DE SALUD - 2018

CUESTIONARIO – FELICIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Le agradecemos colaborar con nosotros. Responda con sinceridad cada una de las preguntas de este cuestionario de acuerdo a la siguiente escala:

TABLA DE VALORACION	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Compromiso Individual		Valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?					
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo					
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?					
4	¿El tiempo vuela cuando estoy trabajando?					
5	¿Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?					
6	¿Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?					
7	¿Mi trabajo me inspira?					
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?					
9	¿Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo?					
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?					
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?					
12	¿Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?					
13	¿Mi trabajo es retador?					
14	¿Me dejo llevar por mi trabajo?					
15	¿Soy muy persistente en mi trabajo?					
16	¿Me es difícil “desconectarme” en mi trabajo?					
17	¿Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando?					
Satisfacción Laboral		Valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5

18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?					
19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mí organización?					
20	¿Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?					
21	¿Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mí trabajo?					
22	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mí organización?					
23	¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mí organización?					
Compromiso Organizativo Afectivo		Valoración				
	Ítems	1	2	3	4	5
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?					
25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?					
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que ésta?					
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?					
28	¿Me siento emocionalmente conectado (a) a esta organización?					
29	¿Esta organización tiene un gran significado personal para mí?					
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?					
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?					

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Br. Guerra Acevedo Luisa Edika

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES				
			Variable: Felicidad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rango
<p>Problema principal: ¿Cuál es el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es el nivel del compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Comparar el nivel de felicidad laboral de médicos y (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018</p> <p>Objetivos específicos: Comparar el nivel del compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018</p> <p>Comparar el nivel de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán Santa Anita, 2018</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia significativa del nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe diferencia significativa en el nivel de compromiso individual de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018</p> <p>Hipótesis específico 2 Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, 2018</p> <p>Hipótesis específico 3 Existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizativo afectivo de médicos y enfermeras (os), del hospital Hermilio Valdizán, 2018</p>	Compromiso individual	Vigor Propósito Absorción Entusiasmo Orgullo Dedicación	1, 2 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10 11, 12, 13, 14, 15 16, 17 18, 19	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (31-73)
			Satisfacción laboral	Comportamiento Estado emocional Sentimiento extrínseco Recompensa Oportunidades de promoción Tipo de trabajo	20 21 22 23 24 25 26	A veces (3) Casi nunca (2)	Moderado (74-114)
			Compromiso organizacional afectivo	Identificación Implicación Aceptación de valores y objetivos Compromiso con la organización Mantenerse como miembro de la organización	27, 28 29, 30, 31	Nunca (1)	Alto (115-155)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Investigación básica, Gómez (2006) la investigación básica (también llamada pura) cuyo objetivo es acrecentar los conocimientos dentro de una área determinada de la ciencia (p.8).</p> <p>Investigación descriptivo, Su propósito es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis, Niño (2011, p. 34).</p> <p>Comparativo En este estudio, se observa dos o más casos, especímenes o acontecimientos. Se tiene que optar por las características o atributos que se desea observar o registrar Pentti (2007)</p> <p>3.2. Diseño de Investigación. Será de tipo no experimental, porque es innecesario la manipulación intencional de las variables de indagación; por lo tanto, se refiere a investigaciones, en las cuales no se variará de manera premeditada las variables independientes para ver su desenlace sobre las variables dependientes. El estudio no experimental es la observación de los hechos y sucesos tal cual se producen en su entorno habitual, para luego seguidamente examinarlos a detalle (Hernández, et al. 2014, p. 152).</p> <p>Investigación transversal Gómez (2006 p. 45). Los diseños de investigación transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables (o describir comunidades, eventos, fenómenos o contextos) y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizara en la presente investigación es el método descriptivo.</p>	<p>POBLACIÓN: Estuvo conformada por los profesionales médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan que hacen un total de 120 profesionales, médicos (40) y enfermeras(os) (80), por ser una población pequeña se tomara el total de médicos y enfermeras (os) que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión situado en el distrito de Santa Anita en el año 2018, siendo la población la muestra.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: será no probabilístico o dirigido porque la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra Hernández (2006 p.171)</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estará conformada por 120 médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan Santa Anita 2018</p>	<p>Variable: Felicidad laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Luisa Edika Guerra Acevedo Año: 2018 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: hospital Hermilio Valdizan Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los resultados que se obtendrán por medio del instrumento de recolección de información, serán tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la de felicidad laboral</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se utilizara la prueba de datos obtenidos de la variable se categorizara construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica se utilizara como prueba de significación ya que los datos se expresaran en frecuencia en términos de porcentajes</p> <p>Nivel de significación Para los cálculos estadísticos a partir de los datos de las muestras se ha utilizado un nivel de significación de 0,05</p>

ANEXO 3: BASE DE DATOS
Base de Datos de encuesta a Médicos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL																																							
N°	DIMENSIÓN COMPROMISO INDIVIDUAL																	DIMENSIÓN SATISFACCION LABORAL						COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO						FELICIDAD									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	ST	NIVEL	18	19	20	21	22	23	ST	NIVEL	24	25	26	27	28	29	30	31	ST	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	5	1	3	1	4	4	3	1	43	Medio	4	1	3	1	3	4	16	Medio	3	4	1	1	1	1	4	4	19	Bajo	78	Medio
2	1	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	1	3	4	5	1	4	54	Medio	1	1	4	3	1	4	14	Bajo	4	1	4	1	4	1	4	4	23	Medio	91	Medio
3	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	33	Bajo	4	1	1	2	3	4	15	Bajo	1	1	4	4	5	5	4	1	25	Medio	73	Medio
4	1	4	1	3	4	4	1	5	5	1	4	4	5	1	4	4	4	55	Medio	1	3	4	1	4	4	17	Medio	4	3	1	4	4	1	1	4	22	Medio	94	Medio
5	5	3	1	5	3	4	1	4	3	1	4	3	3	1	3	3	3	50	Medio	1	4	1	3	1	4	14	Bajo	3	1	3	3	1	3	3	3	20	Medio	84	Medio
6	1	4	1	4	1	5	1	4	1	5	1	1	4	1	4	1	4	43	Medio	4	1	1	1	4	4	15	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	68	Medio
7	4	1	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	57	Medio	4	2	1	2	2	4	15	Bajo	1	1	1	4	4	4	1	4	20	Medio	92	Medio
8	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	56	Medio	1	4	4	3	4	4	20	Medio	4	4	1	4	4	4	4	4	29	Medio	105	Medio
9	4	1	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	1	3	4	58	Medio	4	3	4	2	3	4	20	Medio	4	3	4	4	1	4	4	4	28	Medio	106	Medio
10	1	1	1	1	1	4	1	5	4	1	1	4	1	1	4	1	4	36	Bajo	4	1	4	1	1	4	15	Bajo	3	1	1	1	1	1	4	4	16	Bajo	67	Bajo
11	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	69	Alto	1	4	1	3	1	1	11	Bajo	3	1	4	4	1	4	4	1	22	Medio	102	Medio
12	5	3	1	4	5	2	5	5	3	5	2	3	3	3	1	3	5	58	Medio	5	5	5	4	4	5	28	Alto	3	3	4	4	5	5	4	5	33	Alto	119	Alto
13	3	3	1	3	4	1	3	4	4	1	1	3	1	3	4	2	3	44	Medio	3	2	3	3	3	3	17	Medio	1	1	1	2	2	1	1	2	11	Bajo	72	Bajo
14	5	5	5	1	4	2	4	5	1	5	1	1	1	1	5	1	5	45	Medio	5	3	3	1	4	1	17	Medio	5	1	4	1	4	1	4	4	24	Alto	96	Medio
15	1	5	1	1	1	1	4	4	1	5	1	4	5	1	1	1	5	42	Medio	1	3	1	1	1	5	12	Bajo	4	1	1	1	1	4	4	1	17	Medio	71	Bajo
16	5	1	5	5	1	5	5	1	5	1	1	2	3	3	1	4	1	49	Medio	5	1	5	4	1	5	21	Medio	5	4	3	1	5	5	1	5	29	Alto	99	Medio
17	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	61	Medio	4	4	4	4	4	1	21	Medio	1	1	4	4	4	1	1	3	19	Medio	101	Medio
18	3	1	5	4	4	3	4	3	2	1	4	3	1	2	4	3	5	52	Medio	4	5	1	1	2	4	17	Medio	3	1	1	4	1	5	5	1	21	Medio	90	Medio
19	4	4	1	3	4	3	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	55	Medio	1	3	4	1	3	4	16	Medio	4	2	4	4	4	4	4	4	30	Alto	101	Medio
20	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	4	4	38	Bajo	4	1	1	1	3	4	14	Bajo	1	1	1	1	4	1	1	4	14	Bajo	66	Bajo
21	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	69	Medio	4	5	1	4	1	1	16	Medio	1	5	5	5	1	1	1	1	20	Medio	105	Medio
22	4	1	5	4	1	2	4	4	1	1	1	1	4	3	4	3	4	47	Medio	1	4	4	4	4	4	23	Medio	5	1	4	4	1	4	4	4	27	Alto	95	Medio
23	3	3	3	4	3	3	1	4	3	1	3	1	4	1	4	4	4	49	Medio	4	4	4	4	4	3	23	Medio	4	3	1	4	4	4	4	4	28	Alto	100	Medio
24	3	3	5	4	1	4	4	5	1	5	4	4	3	3	4	2	3	58	Medio	4	4	1	1	4	4	18	Medio	1	2	3	4	4	4	4	4	26	Alto	102	Medio
25	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	3	57	Medio	4	3	4	3	3	1	18	Medio	4	2	4	4	4	1	4	1	24	Alto	99	Medio
26	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	1	5	2	2	3	51	Medio	4	4	4	3	1	4	20	Medio	5	1	5	4	4	4	4	4	31	Alto	102	Medio
27	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	55	Medio	3	1	5	3	4	4	20	Medio	1	3	1	5	1	4	1	5	21	Medio	96	Medio
28	5	4	4	4	4	2	4	5	1	5	5	1	4	4	4	4	4	64	Alto	5	4	1	4	3	1	18	Medio	5	4	5	4	5	1	4	4	32	Alto	114	Medio
29	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	1	4	4	3	5	69	Alto	4	1	4	4	4	4	21	Medio	5	4	4	4	4	4	4	1	30	Alto	120	Alto
30	5	5	5	5	1	5	4	4	1	1	4	5	4	4	4	3	4	64	Alto	4	4	5	4	1	4	22	Medio	1	4	1	4	4	4	3	4	25	Alto	111	Medio
31	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	70	Alto	4	1	1	1	4	4	15	Bajo	5	3	4	4	1	1	1	4	23	Medio	108	Medio
32	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	74	Alto	4	4	4	4	5	5	26	Alto	5	1	4	4	5	3	5	1	28	Alto	128	Alto
33	4	5	5	3	1	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	2	5	64	Alto	4	1	4	4	5	5	23	Medio	1	1	1	4	5	1	5	1	19	Medio	106	Medio
34	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	5	1	4	35	Bajo	1	1	1	4	1	1	9	Bajo	1	3	1	1	1	1	4	4	16	Medio	60	Bajo
35	4	5	5	5	4	1	4	4	1	5	4	4	5	4	1	5	5	66	Alto	5	3	4	3	4	5	24	Alto	4	3	1	3	1	4	1	1	18	Medio	108	Medio
36	5	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	2	3	3	5	4	1	49	Medio	5	5	1	1	4	5	21	Medio	5	1	3	1	1	1	5	1	18	Medio	88	Medio
37	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	58	Medio	4	4	4	4	4	1	21	Medio	3	2	1	4	4	4	4	3	25	Alto	104	Medio
38	3	3	5	4	4	3	4	1	1	1	4	1	4	2	1	3	5	49	Medio	4	1	3	1	2	4	15	Bajo	1	3	1	4	1	5	5	4	24	Alto	88	Medio
39	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	4	4	3	4	3	4	38	Bajo	4	1	4	1	1	4	15	Bajo	4	1	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	64	Bajo
40	5	4	5	5	5	4	1	5	1	4	4	1	5	1	5	4	4	63	Medio	4	4	4	3	3	1	19	Medio	4	4	1	4	4	5	5	1	28	Alto	110	Medio

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE FELICIDAD LABORAL - ENFERMERAS																																							
N°	DIMENSIÓN COMPROMISO INDIVIDUAL															DIMENSIÓN SATISFACCION LABORAL						COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO						FELICIDAD											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	ST	NIVEL	18	19	20	21	22	23	ST	NIVEL	24	25	26	27	28	29	30	31	ST	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	5	1	3	1	4	4	3	1	43	Bajo	4	1	3	1	3	4	16	Medio	5	3	5	2	1	1	4	4	25	Medio	84	Medio
2	4	1	4	4	4	1	4	5	4	1	4	1	3	4	5	1	4	54	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	4	4	1	1	4	1	4	4	23	Medio	83	Medio
3	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	30	Bajo	4	3	1	3	1	3	15	Bajo	5	1	5	1	5	5	4	1	27	Medio	72	Bajo
4	1	3	4	4	1	5	5	1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	58	Medio	1	1	5	4	4	4	19	Medio	4	1	5	1	4	1	1	4	21	Medio	98	Medio
5	1	5	3	4	1	4	3	1	4	3	4	3	3	1	3	3	3	49	Medio	1	4	4	4	3	4	20	Bajo	1	5	1	1	1	3	3	3	18	Bajo	87	Medio
6	1	4	1	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	4	1	4	40	Bajo	4	1	1	4	1	4	15	Bajo	4	4	1	4	1	1	1	1	17	Bajo	72	Bajo
7	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	60	Medio	4	4	4	4	3	4	23	Medio	3	2	1	4	4	4	1	4	23	Medio	106	Medio
8	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	56	Medio	1	1	5	5	1	5	18	Medio	4	1	4	1	4	4	4	4	26	Medio	100	Medio
9	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	1	3	4	61	Medio	4	3	5	4	5	4	25	Alto	5	1	1	1	1	4	4	4	21	Medio	107	Medio
10	1	1	1	4	1	5	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	39	Bajo	4	4	4	1	1	4	18	Medio	5	5	5	5	1	1	4	4	30	Medio	87	Bajo
11	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	70	Alto	1	4	4	4	4	4	21	Medio	4	1	1	1	1	4	4	1	17	Bajo	108	Medio
12	1	4	5	2	5	5	3	5	2	3	2	3	3	3	1	3	5	55	Medio	5	5	4	5	5	4	28	Alto	4	3	1	3	5	5	4	5	30	Medio	113	Medio
13	1	3	4	1	3	4	4	1	1	3	1	3	1	3	4	2	3	42	Medio	3	5	5	1	5	5	24	Alto	1	1	1	1	2	1	1	2	10	Bajo	76	Medio
14	5	1	4	2	4	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	5	4	47	Medio	5	1	1	4	1	5	17	Medio	5	5	1	4	4	1	4	4	28	Medio	92	Medio
15	1	1	1	1	4	4	1	5	1	4	1	4	5	1	1	1	5	41	Medio	1	4	4	1	5	4	19	Medio	4	3	1	1	3	1	3	1	17	Bajo	77	Medio
16	5	5	1	5	5	1	5	1	1	2	1	2	3	3	1	4	1	46	Medio	1	1	1	5	1	1	10	Bajo	4	1	5	1	1	1	1	5	19	Bajo	75	Medio
17	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	61	Medio	3	1	4	4	4	1	17	Bajo	3	3	1	1	4	1	4	3	20	Medio	98	Medio
18	5	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	1	2	4	3	5	55	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	4	4	1	1	2	1	2	1	16	Bajo	77	Medio
19	1	3	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	52	Medio	4	1	5	5	1	4	20	Medio	3	4	5	4	4	4	4	4	32	Alto	104	Medio
20	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	38	Bajo	1	1	4	3	1	4	14	Bajo	5	4	1	4	3	4	3	4	28	Medio	80	Medio
21	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	4	68	Alto	4	1	4	1	5	1	16	Medio	5	4	4	1	4	1	4	1	24	Medio	108	Medio
22	5	4	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	44	Medio	1	4	3	3	1	4	16	Medio	5	3	5	1	1	1	1	4	21	Medio	81	Medio
23	3	4	3	3	1	4	3	1	3	1	3	1	4	1	4	4	4	47	Medio	3	4	4	4	1	4	20	Medio	4	4	1	5	4	5	4	4	31	Alto	98	Medio
24	5	4	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	60	Medio	4	3	3	4	5	4	23	Medio	5	1	5	1	1	1	1	4	19	Bajo	102	Medio
25	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	3	56	Medio	4	1	5	4	1	1	16	Medio	4	1	5	3	1	3	1	1	19	Bajo	91	Medio
26	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	4	1	1	5	2	2	3	48	Medio	5	4	5	4	4	5	27	Alto	1	5	1	4	4	4	4	4	27	Medio	102	Medio
27	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	56	Medio	5	5	5	3	5	2	25	Alto	4	4	1	4	3	4	3	5	28	Medio	109	Medio
28	4	4	4	2	4	5	1	5	5	1	5	1	4	4	4	4	4	61	Medio	1	3	4	4	1	1	14	Bajo	3	2	1	4	1	4	1	4	20	Medio	95	Medio
29	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	1	4	4	3	5	69	Alto	4	4	5	1	5	1	20	Medio	4	1	4	4	3	4	3	1	24	Medio	113	Medio
30	5	5	5	5	1	5	4	4	1	1	4	5	4	4	4	3	4	64	Alto	1	4	4	1	5	1	16	Medio	5	1	1	5	1	5	1	4	23	Medio	103	Medio
31	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	70	Alto	1	5	1	5	1	1	14	Bajo	5	5	5	4	5	4	5	4	37	Alto	121	Medio
32	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	74	Alto	1	4	4	4	1	4	18	Medio	5	1	4	1	1	4	5	1	22	Medio	114	Alto
33	4	5	5	3	1	1	5	5	1	5	5	4	4	5	4	2	5	64	Alto	1	4	3	2	1	4	15	Bajo	1	1	1	4	4	4	4	1	20	Medio	99	Medio
34	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	5	1	4	35	Bajo	1	4	4	1	4	1	15	Bajo	1	3	1	5	5	4	4	4	27	Medio	77	Medio
35	4	5	5	5	4	1	4	4	1	5	4	4	5	4	1	5	5	66	Alto	1	1	5	1	1	1	10	Bajo	4	3	1	1	5	5	4	1	24	Medio	100	Medio
36	5	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	2	3	3	5	4	1	49	Medio	4	1	5	5	5	5	25	Alto	5	1	3	4	1	5	1	1	21	Medio	95	Medio
37	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	58	Medio	4	4	4	1	1	1	15	Bajo	3	2	1	1	5	4	4	3	23	Medio	96	Medio
38	3	3	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	31	Bajo	3	1	4	3	1	3	15	Bajo	1	3	1	3	1	1	2	4	16	Bajo	62	Bajo
39	1	1	1	3	4	4	1	5	5	1	4	4	4	4	5	1	4	52	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	4	1	1	1	11	Bajo	69	Bajo
40	5	4	5	5	3	4	1	4	3	1	4	3	4	3	3	1	3	56	Medio	4	1	5	5	1	4	20	Medio	1	4	1	4	1	1	1	1	14	Alto	90	Medio
41	1	1	4	4	1	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	4	40	Bajo	5	1	4	3	1	4	18	Medio	1	2	1	2	1	4	4	1	16	Bajo	74	Medio
42	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	59	Medio	3	1	4	1	5	1	15	Bajo	4	4	4	1	3	1	3	4	24	Medio	98	Medio
43	5	3	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	56	Medio	4	4	3	3	1	4	19	Medio	4	3	4	1	1	1	1	4	19	Bajo	94	Medio
44	4	1	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	1	60	Medio	4	4	4	4	1	4	21	Medio	1	4	1	1	4	1	4	1	17	Bajo	98	Medio

45	4	3	4	1	1	4	1	5	4	1	1	4	1	4	1	1	4	44	Medio	5	3	3	4	5	4	24	Alto	1	1	1	1	2	1	2	4	13	Bajo	81	Medio	
46	4	1	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66	Alto	4	1	5	4	1	1	16	Medio	5	4	5	4	4	4	4	4	34	Alto	116	Alto	
47	4	4	3	4	5	2	5	5	3	5	2	3	2	3	3	3	1	57	Medio	4	4	5	4	4	5	26	Alto	1	1	1	4	3	4	3	4	21	Medio	104	Medio	
48	1	1	4	3	4	1	3	4	4	1	1	3	1	3	1	3	4	42	Bajo	4	5	5	3	5	2	24	Alto	3	1	3	1	4	1	4	1	21	Bajo	84	Medio	
49	5	4	4	1	4	2	4	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	46	Medio	1	3	4	4	1	1	14	Bajo	4	4	4	1	1	1	1	5	21	Medio	81	Medio
50	4	5	2	1	1	1	4	4	1	5	1	4	1	4	5	1	1	45	Medio	1	4	5	1	5	1	17	Medio	4	3	4	5	4	5	4	2	31	Alto	93	Medio	
51	1	1	4	5	1	5	5	1	5	1	1	2	1	2	3	3	1	42	Bajo	4	4	4	1	5	1	19	Medio	4	1	4	1	1	1	1	1	14	Bajo	75	Medio	
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	61	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	4	3	4	3	1	3	1	1	20	Medio	87	Medio	
53	5	3	4	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	1	2	4	54	Medio	1	3	1	3	1	3	12	Bajo	5	1	5	4	4	4	4	1	28	Medio	94	Medio	
54	4	1	5	3	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	54	Medio	1	1	5	4	4	4	19	Medio	4	5	4	4	3	4	3	1	28	Medio	101	Medio	
55	4	3	4	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	36	Bajo	1	4	4	4	3	4	20	Medio	1	1	4	4	1	4	1	4	20	Medio	76	Medio	
56	4	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	65	Alto	1	1	1	4	1	4	12	Bajo	1	3	1	3	3	4	3	4	22	Medio	99	Medio	
57	4	4	3	4	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	43	Bajo	4	4	4	4	3	4	23	Medio	1	1	1	1	1	5	1	1	12	Bajo	78	Medio	
58	1	1	4	4	3	3	1	4	3	1	3	1	3	1	4	1	4	42	Bajo	4	1	5	5	1	5	21	Medio	1	4	1	4	5	4	5	1	25	Medio	88	Medio	
59	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	31	Bajo	3	3	5	4	5	4	24	Alto	1	2	1	2	1	4	5	5	21	Medio	76	Medio	
60	5	3	4	3	4	4	1	5	5	1	4	4	4	4	5	1	4	61	Medio	1	4	4	1	1	4	15	Bajo	4	4	4	4	4	4	4	1	29	Medio	105	Medio	
61	4	1	5	5	3	4	1	4	3	1	4	3	4	3	3	1	3	52	Medio	1	1	1	1	1	4	9	Bajo	4	3	4	3	5	4	4	3	30	Medio	91	Medio	
62	4	3	4	4	1	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	1	4	45	Medio	3	1	3	1	3	4	15	Bajo	1	4	1	4	1	3	1	4	19	Bajo	79	Medio	
63	4	1	1	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	54	Medio	1	5	4	4	4	5	23	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	85	Medio	
64	4	4	3	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	55	Medio	4	4	4	3	4	5	24	Alto	5	4	5	4	1	4	1	4	28	Medio	107	Medio	
65	1	1	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	1	56	Medio	1	1	4	1	4	4	15	Bajo	1	1	1	1	1	2	1	2	10	Bajo	81	Medio	
66	5	4	4	1	1	4	1	5	4	1	1	4	1	4	1	1	4	46	Medio	4	4	4	3	4	1	20	Medio	3	1	3	1	4	4	4	4	24	Medio	90	Medio	
67	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	71	Alto	1	5	5	1	5	1	18	Medio	4	4	4	4	4	3	4	3	30	Medio	119	Alto	
68	3	4	1	4	5	2	5	5	3	5	2	3	2	3	3	3	1	54	Medio	3	5	4	5	4	1	22	Medio	4	3	4	3	1	4	1	4	24	Medio	100	Medio	
69	1	4	2	3	4	1	3	4	4	1	1	3	1	3	1	3	4	43	Bajo	4	4	1	1	4	4	18	Medio	4	1	4	1	1	1	1	1	14	Bajo	75	Medio	
70	1	1	1	1	4	2	4	5	1	5	1	1	1	1	1	5	1	36	Bajo	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	3	4	3	5	4	5	4	32	Alto	92	Medio	
71	5	1	5	1	1	1	4	4	1	5	1	4	1	4	5	1	1	45	Medio	5	4	5	5	4	1	24	Alto	5	1	5	1	1	1	1	1	16	Bajo	85	Medio	
72	4	4	4	5	1	5	5	1	5	1	1	2	1	2	3	3	1	48	Medio	5	5	1	5	5	4	25	Alto	4	5	4	5	3	1	3	1	26	Medio	99	Medio	
73	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	61	Medio	1	1	4	1	5	4	16	Medio	1	1	4	5	4	4	4	4	27	Medio	104	Medio		
74	3	4	3	4	4	3	4	3	2	1	4	3	4	3	1	2	4	52	Medio	4	4	1	5	4	4	22	Medio	4	4	4	4	4	3	4	3	30	Medio	104	Medio	
75	5	1	1	3	4	3	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	51	Medio	1	1	5	1	1	1	10	Bajo	5	5	4	4	4	1	4	1	28	Medio	89	Medio	
76	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	4	1	40	Bajo	1	4	4	4	1	5	19	Medio	1	5	5	4	4	3	4	3	29	Medio	88	Medio	
77	4	1	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	66	Alto	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	4	1	5	1	5	1	5	1	23	Medio	96	Medio	
78	4	3	3	4	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	42	Bajo	1	5	5	1	4	1	17	Medio	1	5	4	4	4	5	4	5	32	Alto	91	Medio	
79	4	1	4	4	3	3	1	4	3	1	3	1	3	1	4	1	4	45	Medio	1	4	3	1	4	1	14	Bajo	5	1	1	2	1	1	4	5	20	Medio	79	Medio	
80	4	1	4	4	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	3	3	4	59	Medio	1	4	1	5	1	1	13	Bajo	4	4	1	1	4	4	4	4	26	Medio	98	Medio	

ANEXO 4: CONSTANCIA DE PERMISO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

26 de junio de 2018

Carta P. 009 – 2018 EPG – UCV - ATE

Señor(a)

Dra. Gloria Cueva Vergara
Directora General

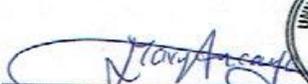
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GUERRA ACEVEDO, LUISA EDIKA** identificado con **DNI N.° 40055315** y código de matrícula **N.° 7001126438**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la salud** quién se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del Hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018 "

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Mg. Maria Del Carmen Ancaya Martínez
 Coordinadora de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo
 Campus – Ate

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



PERÚ Ministerio de Salud

HOSPITAL HERMILO VALDIZAN
DIRECCIÓN GENERAL
Oficina de Apoyo a la Docencia e
Investigación (OADI)

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Santa Anita, 06 de agosto de 2018

CARTA N° 130 -DG/ 062 -OADI/HHV-2018

**SEÑORITA
LUIA EDIKA GUERRA ACEVEDO
PRESENTE.-**

ASUNTO: TRABAJO DE INVESTIGACION
REFERENCIA: SOLICITUD/O
(EXP. 18MP-09526-00) (OADI -0498-18)

De mi consideración:

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a la vez comunicarle que se emite opinión FAVORABLE, según lo informado por el Comité de Ética en Investigación y Estudios Biomédicos.

INVESTIGADOR	TITULO DE LA INVESTIGACION
LUIA EDIKA GUERRA ACEVEDO	"NIVEL DE FELICIDAD LABORAL DE MEDICOS Y ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL HERMILO VALDIZAN, SANTA ANITA 2018".

El presupuesto para la ejecución de la investigación correrá por cuenta de los investigadores.

Es propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilo Valdizan"
M.C. Gloria Cueva Vergara
Directora General (a)
CMP 2149 RNE 12799

C. C. Archivo.

Carretera Central Km. 3.5
Santa Anita, Lima - Perú
Telf. 494-2410
Anexo 214

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FELICIDAD LABORAL DE MEDICOS Y ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL HERMILIO
VALDIZAN, SANTA ANITA 2018

INVESTIGADOR: BACH. LUISA EDIKA GUERRA ACEVEDO

Propósito

La Universidad Cesar Vallejo realiza investigaciones a través de los alumnos de la Maestría en gestión de los servicios de la salud, con la finalidad de conocer y mejorar la salud de las personas. Es por ello que deseamos saber cuál es el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeros del hospital Hermilio Valdizán.

Participación

Su participación consistirá en responder una encuesta donde se recogerá su apreciación acerca del nivel de felicidad laboral. Si usted accede a participar del estudio, únicamente se necesitará de su tiempo para que nos brinde la información solicitada en la encuesta, no existe riesgo y costo alguno para usted, solo es necesaria su autorización y se desea retirarse de la investigación no existirá multa o sanción para usted.

Beneficios del estudio

Es importante señalar que su participación contribuirá a mejorar los conocimientos sobre el nivel de felicidad laboral de los profesionales.

Confidencialidad

Toda la información obtenida en el estudio es completamente confidencial, solamente los miembros del equipo de trabajo conocerán los resultados. Se le asignará un número (código) a cada uno de los participantes, y este número se usará para el análisis, presentación de resultados, publicaciones, etc.; de manera que su nombre permanecerá en total confidencialidad.

Donde conseguir información:

Para cualquier consulta, queja o comentario, favor de comunicarse con el investigador del estudio al teléfono 992542626, donde con mucho gusto será atendido (a).

Declaración voluntaria

Yo he sido informado (a) del objetivo del estudio, he conocido los riesgos, beneficios y la confidencialidad de la información obtenida. Entiendo que la participación en el estudio es gratuita. He sido informado (a) de la forma como se realizará el estudio. Estoy enterado (a) que puedo participar o no continuar en el estudio en el momento que lo considere necesario, o por alguna razón específica, sin que esto represente que tenga que pagar o ser expuesta alguna represalia por parte del investigador o de la universidad Cesar Vallejo en la Maestría de gestión de los servicios de la salud.

Por lo anterior acepto voluntariamente participar en la investigación:

Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

INVESTIGADOR: BACH. LUISA EDIKA GUERRA ACEVEDO

ANEXO 6: ARTICULO CIENTIFICO

Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras(os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

Guerra Acevedo Luisa Edika

**Universidad Cesar Vallejo
Escuela de posgrado**

Resumen

La denominación del estudio es Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018, cuyo objetivo fue Determinar el Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras(os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Es un estudio del tipo básico de diseño transversal de alcance descriptivo comparativo realizado en base a los fundamentos cuantitativos, tomando datos de una muestra de 120 trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán considerando 40 médicos y 80 enfermeras en el distrito de Santa Anita recolectando datos mediante la técnica de la encuesta aplicándose el cuestionario de felicidad laboral validado a criterio de jueces determinando la confiabilidad con datos de una prueba piloto analizados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,953. La conclusión indica que: Existe diferencia significativa de Felicidad laboral entre las médicos y enfermeras(os) con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 1837,000 y un valor $***p = 000, siendo menor < .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral entre médicos y enfermeras

Palabras Clave: Felicidad laboral

Abstract

The denomination of the study is Level of work happiness of doctors and nurses of the hospital HermilioValdizán, Santa Anita 2018, whose objective was to determine the level of labor happiness of doctors and nurses of the HermilioValdizán hospital, Santa Anita 2018. It is a study of the basic type of cross-sectional design of comparative descriptive scope made on the basis of quantitative foundations, taking data from a sample of 120 workers at the HermilioValdizán Hospital considering 40 doctors and 80 nurses in the district of Santa Anita collecting data using the technique of the survey by applying the questionnaire of

organizational behavior validated at the discretion of judges, determining the reliability with data from a pilot test analyzed using the Cronbach's Alpha coefficient of 0.953 The conclusion indicates that: There is a significant difference in Work Happiness between Nurses and Physicians with the scores obtained from Physicians (U of Mann Whitney = 1837,000 and a value *** $p = 000$, being less than $<.05$), in addition, the Z-value is -3,651, which is found in the rejection area of the null hypothesis, confirming that there is a significant difference in work happiness between doctors and nurses

Keywords: Labor happiness

I. Introducción

La premisa de hacer bien las cosas y disfrutarla en la cual la dedicación y la pasión corresponde a una manifestación interna del sujeto cuya condición de muestra un estado emocional positiva y tranquila, lo que muestra un conjunto de procesos que acompañan a demostrar las verdaderas habilidades, así como la eficiencia de las actividades a realizar, ante ello, los estudios reportados, especialmente lo realizado en el viejo continente, a través de la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 2015, en la cual describe que la WorldHappinessReport, encontró que en Suiza se encuentra la comunidad más feliz del mundo, dado que la calidad de vida está asociada al progreso individual, social, así como de la seguridad para desplazarse por todo, el país así como de la seguridad de alcanzar estabilidad socioemocional.

Cabe considerar que para profundizar el análisis de la felicidad laboral, que en otras palabras puede establecerse como satisfacción laboral, se sitúa dentro del campo de la psicología organización, pero que tiene su base en la sociología, ya de la condición humana determina la calidad de la conformación dentro de una organización. Por ello, se recurrió, a la búsqueda de estudios realizados en la última década, de manera que permita el sustento necesario para establecer los lineamientos base dentro del sistema laboral peruano, así como del conocimiento de los factores sociales que diferencian en la acción profesional.

Vázquez (2015) señala que la Felicidad en el Trabajo han sido predictoras del desempeño durante tres años consecutivos; de igual modo que el clima organizacional; Hernández (2013) precisa indicadores en la cual refieren que la tranquilidad y seguridad laboral permite realizar trabajos con mayor confianza causando felicidad dentro de la misma; asimismo Solano (2011) concluyó que la responsabilidad y de la recompensa que hace que el trabajador pueda identificarse plenamente con la organización, coincide también Moraes de Souza y (2013) indica que la concordancia entre los altos Niveles más Reservas de han

promovido valores felicidad, del mismo modo Arias (2013), señala que las condiciones socio ambientales dentro de la empresa con el nivel de felicidad a nivel de profesional en una magnitud alta, Gamero (2013), resalta la condición económica que perciben en sus remuneraciones, así como de la condición de estabilidad que tienen o de contrato laboral que los une a la organización.

Felicidad laboral

Dentro de esa línea Seligman (2015, p. 42) refiere que esta variable presenta tres aspectos las cuales son: (a) Vida gratificante (considerando las necesidades primordiales del ser humano), (b) Buena vida (en esta dimensión se analiza las habilidades, destrezas propias para el desarrollo personal), (c) Vida con sentido (Establece la condición de trascender dentro del grupo social buscando extender hacia los demás), cabe precisar que estas condiciones reflejan el crecimiento como ser individual lo que le lleva a la plenitud en la esencia del servicio hacia la sociedad.

Asimismo, para Rey (2016) “La felicidad es el bienestar subjetivo de cada uno de nosotros. Por eso cada uno sabe qué lo hace feliz y por eso un golfito no da respuesta al cumplimiento de esa expectativa, asegura” (p. 2), sin embargo se puede entender que esta característica conlleva a la reflexión de los haceres dentro de un determinado ambiente en la cual se consolidan sus relaciones. Del mismo modo para Spicer y Cederström (s.f), citados por Bouza (2016, p. 4), es una respuesta subjetiva, ya que no encontraron hechos contundentes que respaldan que las personas que son felices pueden realizar altos niveles de productividad, por otro lado sostienen que contrariamente a ello, estas personas son propensas a alcanzar altos niveles de frustración sino logran sus metas o cuando fracasan en los propósitos lo que repercute en la productividad. También Plaza (2015, p. 4), define que el término de felicidad parte de la palabra latín “*felicitas*, a su vez de *felix*, “fértil”, “fecundo”, de ello se concibe que las personas determinan un estado emocional, la misma que es reflejo de las acciones logradas o de las situaciones alcanzadas en diversas circunstancias y que da inicio a otras más complejas, es decir la felicidad se revierte en un elemento motivador e impulsor de acciones de logro.

Al respecto Salas (2013, p. 63), refiriéndose a la felicidad laboral de los grupos sociales sostiene que la felicidad laboral, es afectado por las diversas acciones o interacciones que se generan desde sus bases genéticas, es decir característica biológica y psicológica de las personas, en la cual la capacidad de aceptación, de tolerancia, de comprensión se concatenan para determinar las verdaderas funciones fisiológicas que repercuten en el

estado social emocional, motivado por las acciones del entorno, en la cual las sensaciones de seguridad repercuten en las percepciones del entorno que se ve complementado por los logros de propósitos así como de las recompensas y reconocimientos en el campo laboral.

Teorías asociadas a la felicidad

El modelo de las tres vías hacia la felicidad

Seligman (2002), propuso un marco estructural atinente a las diferentes vías que permitieron alcanzar el bienestar y la felicidad. Esta propuesta no ha sido considerada como una teoría, sino como una forma de estructurar una investigación inicial sobre la felicidad.

La teoría evolutivo-cibernetica de la felicidad

Heylighen (1992), citado por Segura y Ramos (2009), afirmó que la felicidad es pasajera, y que el sentimiento es agradable del bienestar, y esto naturalmente está en relación con que las personas se sientan satisfechas con sus vidas en general.

Teoría de la motivación en el trabajo: La Teoría Bifactorial de Herzberg

En el campo laboral, la generación de teorías de análisis respecto al comportamiento en la última década, López, (2005, p. 30) analiza la teoría de Herzberg, y sustenta que el factor intrínseco tiene que ver con la disposición para realizar, el trabajo, ante ello, determina la condición de la personalidad, las respuestas a sus propias capacidades reconocidas y de la fortaleza mental con la cual se impulsa para realizar cualquier actividad, dentro de estas condiciones, existen factores que se forman como la responsabilidad, la moral que hacen que puedan facilitar la interacción con el entorno, esencialmente con las funciones que se deben poner en acción para la realización de algún trabajo específico.

Enfoque humanista

Martorell y Prieto (2002, p. 158), indica que el reconocimiento de los constructos de la psicología humanista busca el análisis del comportamiento humano que se va forjando desde la concepción, ante ello, la experiencia es el medio regulativo, que incide en el desarrollo, de los esquemas que van determinando los conocimientos sobre la valoración humana.

Psicología positiva

Jiménez, (2011, p. 89) fundamenta que esta disciplina científica tienen como base, el análisis de las reacciones emotivas de los seres humanos, especialmente en quienes están sometidos a diversos niveles de exigencia y presión como producto de los medios externos que se presentan en la vida cotidiana y que de esto se desprende la conformación de estructuras normativas y regulativas que le permite ser parte de una organización.

Educación para la felicidad

Fordyce (1983), citado por Segura y Ramos (2009, p. 76), planteó un modelo teórico para la felicidad como uno de los primeros intentos para entender cuando una persona es realmente feliz. Su planteamiento consistió en un conjunto de principios o rasgos, tomando como marco de referencia una amplia revisión de estudios atinentes a la felicidad.

Dimensiones de la variable felicidad laboral

Salas (2013) afirmó que la felicidad laboral presenta tres componentes o dimensiones: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo” (p. 64).

Primera dimensión: compromiso individual

Salas (2013), refiriéndose al compromiso individual precisó que este mide, el reconocimiento de sus características físicas, nivel cognitivo y concatenación emotiva con las funciones laborales con las cuales se siente identificado y que cuida como si fuera de su propiedad, ya que esto hace que el individuo llene sus expectativas personales.

Segunda dimensión: satisfacción laboral

Siguiendo el análisis para alcanzar la felicidad laboral Salas (2013, p. 71), afirmó que, las implicancias internas de las personas determinan la disposición que se genera para con el cumplimiento de las funciones laborales, ya que esto pasa por el grado de identificación en lo que hace, de la motivación interna por seguir perteneciendo a la organización, así como del nivel de involucramiento en las acciones que se complementan con la actividad laboral;

Tercera dimensión: Compromiso organizativo afectivo

Plaza (2015, p. 42) sostiene que el compromiso de los trabajadores se extiende dependiendo del nivel de responsabilidad e identificación que asumen frente a las actividades que desarrolla la empresa, de este modo, el sentir parte de la producción y del crecimiento de la organización así como del nivel de imagen institucional retribuye en el estado emocional lo que hace querer, amar a la institución.

Para realizar la presente investigación, se han planteado el análisis desde la percepción de los participantes, por ello se hace necesario conocer sus impresiones respecto a la problemática planteando los siguientes problemas: Problema General ¿Cuál es el nivel de felicidad laboral, de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018? De ello se planteó la **Hipótesis general**: Existe diferencia significativa entre el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018; estableciendo el Objetivo general: Comparar el nivel de felicidad laboral, de médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

II. Método

El método de esta investigación fue hipotético deductivo, porque se estableció teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivaron las hipótesis. El enfoque cuantitativo, Investigación básica, Comparativo En este estudio, se observa dos o más casos, especímenes o acontecimientos, es de tipo no experimental, porque es innecesaria la manipulación intencional de las variables de indagación (Hernández, et al. 2014, p. 152).

La población considerada para el estudio fue conformada por los profesionales médicos y enfermeras del hospital Hermilio Valdizán que hacen un total de 120 profesionales, médicos (40) y enfermeras(os) (80), por ser una población pequeña se tomó el total de médicos y enfermeras(os) que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión situado en el distrito de Santa Anita en el año 2018, siendo la población la muestra. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de los datos de estudio, el instrumento utilizado fue el cuestionario para medir la felicidad laboral en médicos y enfermeras(os) del hospital Hermilio Valdizán, los resultados que se obtuvieron por medio del instrumento de recolección de información, fueron tabulados en tablas con cifras absolutas y relativas correspondientes al número de respuestas absolutas obtenidas procediendo a la interpretación de todas las tablas relacionadas con la de felicidad laboral. Para la prueba de hipótesis se utilizara la prueba de datos obtenidos de la variable se categorizara construyendo cada hipótesis establecida. La prueba estadística no Paramétrica se utilizó como prueba de significación ya que los datos se expresaran en frecuencia en términos de porcentajes por tanto se utilizara la prueba de U de Mann Withney para muestra independientes de manera que se puede determinar la diferencia entre ambas muestras.

III. Resultados

Resultado general determinación del nivel de Felicidad laboral

Distribución de médicos y enfermeras según nivel de Felicidad Laboral

Felicidad Laboral	Enfermeras		Médicos	
	f	%	F	%
Bajo	12	15.0	10	25.0
Moderado	46	57.5	26	65.0
Alto	22	27.5	4	10.0
Total	80	100.0	40	100

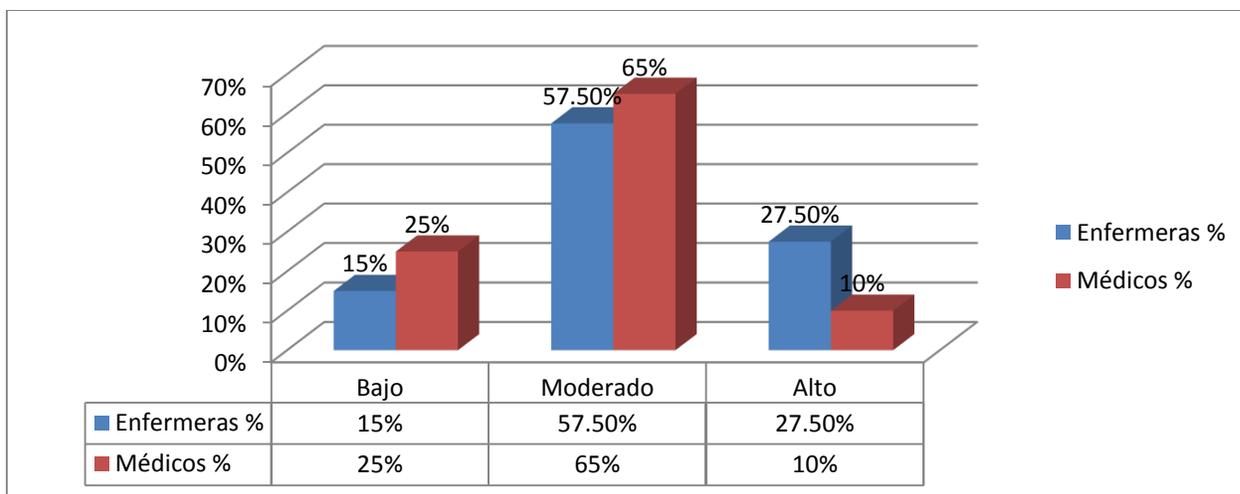


Figura 2. Distribución de médicos y enfermeras según nivel de Felicidad Laboral

Interpretación

En la tabla 6 y figura 2 se observa que el 65% de los médicos presenta un nivel de felicidad laboral Moderada mientras frente a un 57.5%; de enfermeras que presentan el mismo nivel, del mismo modo se aprecia que un 27.5% de enfermeras presenta el nivel de felicidad alta en relación con el 10.0% que presentan los médicos, asimismo se observa que un 25% de médicos alcanza el nivel Bajo en comparación con el 15.0% de las enfermeras, en conclusión se puede inferir que los médicos presentan los menores índices de felicidad laboral en comparación con los niveles altos de felicidad laboral de las enfermeras

Hipótesis general

Ho: $\mu_1 = \mu_2$. No existe diferencia significativa del nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) las Enfermeras del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Hi. $\mu_1 \neq \mu_2$: Existe diferencia significativa del nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018

Para el análisis se prevé los siguientes parámetros

95% de confianza

0.05 nivel de significancia.

Nivel de Felicidad laboral de Enfermeras y Médicos del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018.

Nivel	Grupo		Diferencia	Test U de Mann Withney
	Médicos (n=40)	Enfermeras (n=80)		
Rango promedio	41,83	69,84	21.86	U= 853,000
Suma de Rango	1673,00	5587,00	favor de Enfermeras	W=1673,000
			s	Z = -4,582
				p =.000

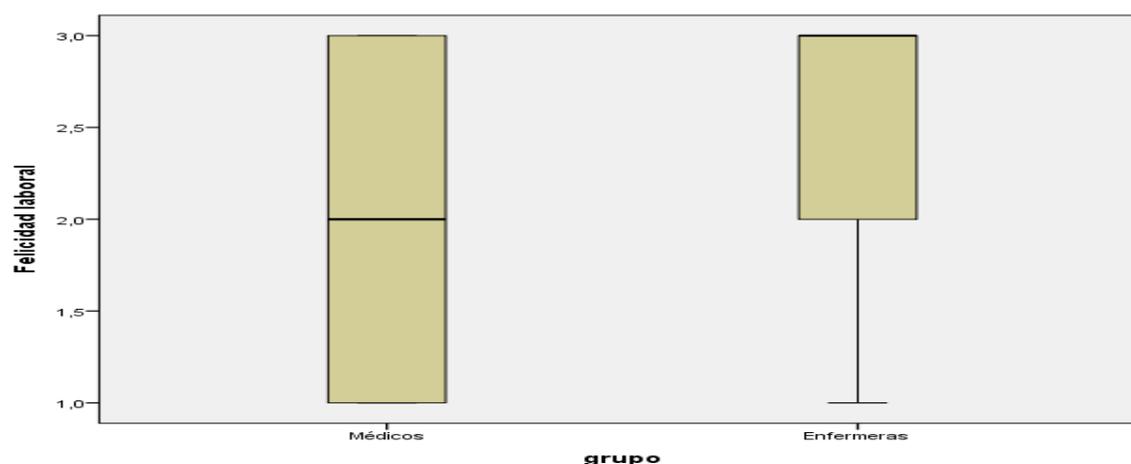


Figura 6. Nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

En la tabla 11 y figura 6 se evidencia que en la prueba Test de Rangos de U de Mann Withney el valor de “p” (sig. asintótica) fue 0.000, menor que $\alpha=0.05$, por lo tanto, al 95% de confianza se afirma que los datos de Felicidad laboral de las enfermeras son diferentes a los datos de Felicidad laboral de los médicos, en la figura a su vez aporta una distribución de los resultados concentrados en el percentil 50 para ambas muestras y se aprecia un mayor desplazamiento hacia puntajes mayores en el test de enfermeras respecto del test de médicos, el valor de la prueba no paramétrica U de Mann Withney es de $Z = -3,651$, por tanto se determina que existe diferencia significativa del nivel de Felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018

IV. Discusión

El presente estudio tuvo como meta comparar el nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizan. Es por ello que se trabajó con una muestra de 120 profesionales 80 enfermeros y 40 médicos aplicándose el instrumento de cuestionario felicidad laboral. Luego del recojo de los datos se pudo evidenciar que existe diferencia significativa de Felicidad laboral entre las Enfermeras y Médicos con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 1837,000 y un valor $*** p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral entre médicos y enfermeras. Por lo que se asume que un personal que tiene mayor felicidad laboral cumplirá con mayor disposición el logro de metas mientras que ante posibles deficiencias de resultados laborales, el escaso compromiso para con los lineamientos de política institucional, que involucra los niveles de logro de los planes de servicio hacia la comunidad traducidos en general, en función a los servicios y tratamiento de las diversas áreas en la cual se desarrolla el servicio médico y la asistencia directa a los pacientes, se verá afectado en cierto modo la atención hacia los pacientes especialmente en una institución que está dedicada al cuidado de la salud mental.

De acuerdo a la teoría cuando un trabajador presenta dificultades en el desarrollo personal se convierte en una posible situación de crisis y problemas lo que requiere una intervención para consolidar las opciones de mejoramiento alcanzando su mejor nivel de desarrollo, esta condiciones se complementan con los trabajos de Arias (2013), quien encontró altos niveles de espiritualidad en los administrativos y los profesores, además de relaciones estadísticamente significativas entre la espiritualidad y el sexo, el sexo y la realización personal. Asimismo Gamero (2013), encontró que la felicidad y la satisfacción laboral poseen una correlación de 0,51 (Pearson), también que un 28% de trabajadores arequipeños son altamente felices y un 27% está altamente satisfecho con su trabajo. También Alarcón y Caycho (2014), determinaron que la cualidad sentimental se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r = .218$, $p < .05$) y con satisfacción con la vida, c) Entre la gratitud y la felicidad no se observaron diferencias estadísticamente significativas entre varones y mujeres.

V. Conclusiones

Existe diferencia significativa de Felicidad laboral entre las Enfermeras y Médicos con los puntajes obtenidos del Médicos (U de Mann Withney = 1837,000 y un valor *** $p = 000$, *siendo menor* $< .05$), además, el valor Z es de -3,651 encontrando se en la zona de rechazo de hipótesis nula confirmándose que existe diferencia significativa de felicidad laboral entre médicos y enfermeras (os) .

VIII. Referencias

- Alarcón, R. y Caycho, T. (2014). *Relaciones entre gratitud y Felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/CeQuZQ
- De Andrés, E. y Martín, A. (2010). *La felicidad en el trabajo*. Recuperado el 10 de setiembre de 2016 desde goo.gl/prNyrU
- Gallego, M. (2006). *Gestión humana basada en competencias. Contribución objetiva orientada al logro de los objetivos organizacionales*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/czUSwb
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la investigación, (5ta ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Moraes de Souza, J. y Bareiros, J. (2013). *La Felicidad Laboral: El Impacto de los Valores Organizacionales y del Ajuste Persona-Organización*. Recuperado el 02 de noviembre del 2016 desde goo.gl/M6ffnZ
- Morales, M. (2000). *Confianza y Desarrollo del Potencial Humano*. Recuperado el 03 de noviembre del 2016 desde goo.gl/mEg98Y
- Plaza, L. H. (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46
- Ramírez, R. (2010). *La felicidad como medida del Buen Vivir en Ecuador. Entre la materialidad y la subjetividad*. (Tesis de maestría). Recuperado el 12 de octubre del 2016 desde goo.gl/T2nWkP
- Salas, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Valencia, España: Universidad de Valencia.

- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). *La Medición de la Felicidad en el Trabajo y sus Antecedentes: Un Estudio Empírico en el Área de Alergología de los Hospitales Públicos Españoles*. Recuperado el 04 de octubre de 2016 desde goo.gl/1y5JzJ
- Segura, M. C. y Ramos, V. (2009). *Psicología de la Felicidad*. Recuperado desde goo.gl/74xM97
- Vázquez, S. (2015). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Madrid, España: Universidad de Santiago de Compostela

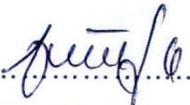
Declaratoria de autoría

Yo, Guerra Acevedo Luisa Edika, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40055315, con la tesis titulada "Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Ate, agosto del 2018

Firma:.....

Br. Guerra Acevedo Luisa Edika



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Teresa de Jesús Campana Añasco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras(os) del hospital Hermilio Valdizan, Santa Anita 2018" del estudiante Luisa Edika Guerra Acevedo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto del 2018

Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco

DNI: 31035536

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumt.in.com/app/carta/es/?u=1075136605&s=3&lang=es&lo=9964151158

feedback studio luisa guerra acevedo tesis

Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras del hospital Herminio Valdizán, Santa Anita 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:
 Br. Guerra Acevedo Luisa Katika

ASESORA:
 Dra. Teresa Campana Ahuaco

SECCIÓN:
 Gestión de los servicios de salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 PERÚ - 2018

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de riesgo en salud

1



Handwritten signature: *Luisa Guerra*

Text-only Report High Resolution Activado Excluir fuentes Mostrar todo

09:26 11/09/2018

1 *campesinato*

Concedencia	1 de 116
Entregado a Universidad	13 %
Tribunales del estudiante: 427	
repositorio.ucv.edu.pe	8 %
Fuente de Internet: 60 URL	
rodentic uv.as	3 %
Fuente de Internet:	
www.scribd.com	2 %
Fuente de Internet: 18 URL	
www.sildeshare.net	2 %
Fuente de Internet: 10 URL	
Entregado a Colegio Ch...	2 %
Tribunales del estudiante: 8 trabajos	
docplayer.as	2 %
Fuente de Internet: 7 URL	
pt.scribd.com	1 %
Fuente de Internet: 6 URL	
es.scribd.com	1 %
Fuente de Internet: 12 URL	

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1

Yo Luisa Erika Guerra Acevedo, identificado con DNI N° 40055315, egresado de la Escuela Profesional de Postgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Nivel de felicidad laboral de medicas y enfermeras(os) del Hospital Remulco Vaiduan, Santa Cruz"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 40055315

FECHA: 23 de 10 del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DEL
PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. GUERRA ACEVEDO, LUISA EDIKA

TESIS TÍTULADA:

**NIVEL DE FELICIDAD LABORAL DE MEDICOS Y ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL HERMILIO
VALDIZAN, SANTA ANITA 2018**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 31 DE AGOSTO 2018

NOTA O MENCIÓN: **APROBADO POR MAYORIA**

Dra. Teresa de Jesús Campana Añasco