



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés y Felicidad Laboral del Personal de Salud del
Centro Quirúrgico de un Hospital del Callao, Lima 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Salvador Grados, Angélica Noemí ([orcid.org/ 0000-0003-4082-2028](https://orcid.org/0000-0003-4082-2028))

ASESORA:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesus ([orcid.org/ 0000-0001-9970-3117](https://orcid.org/0000-0001-9970-3117))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA:

La presente tesis está dedicada primero a Dios por permitirme llegar a concluir este trabajo, asimismo darme la fortaleza para enfrentar los retos y desafíos en todo el camino hacia mi investigación y a mi madre que siempre estuvo apoyándome y motivándome para seguir adelante y poder alcanzar todas las metas que me he trazado.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Cesar Vallejo.

A mi asesora quien me ayudó y orientó
en todo el trabajo de la tesis.

Al personal de Salud que me apoyó
para poder llevar a cabo el desarrollo
de mi investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable estrés	30
Tabla 2. Operacionalización de la variable felicidad laboral	31
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento para medir estrés	43
Tabla 4. Ficha técnica del instrumento para medir felicidad laboral	43
Tabla 5. Validez del instrumento felicidad laboral	43
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de estrés	44
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento de felicidad laboral	44
Tabla 8. Distribución de frecuencias de estrés	15
Tabla 9. Distribución de frecuencias de agotamiento emocional	15
Tabla 10. Distribución de frecuencias de despersonalización	15
Tabla 11. Distribución de frecuencias de realización personal	16
Tabla 12. Distribución de frecuencias de felicidad laboral	16
Tabla 13. Distribución de frecuencias de compromiso individual	17
Tabla 14. Distribución de frecuencias de satisfacción laboral	17
Tabla 15. Distribución de frecuencias de compromiso organizacional	17
Tabla 16. Correlación entre la variable estrés laboral y felicidad laboral	18
Tabla 17. Correlación entre la variable estrés laboral y compromiso individual	19
Tabla 18. Correlación entre la variable estrés laboral y satisfacción laboral	19
Tabla 19. Correlación entre la variable estrés laboral y compromiso Organizacional	20

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 01. Esquema de diseño de investigación	10

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro quirúrgico de un hospital del Callao.

El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal. La muestra con la que se trabajó estuvo conformada por 82 profesionales de salud (médicos de todas las especialidades, enfermeros, técnicos de enfermería y médicos anestesiólogos). En quienes se aplicó los instrumentos: cuestionario de Burnout de Maslach para la variable estrés y el cuestionario de felicidad laboral para la variable de la felicidad laboral.

Los resultados nos proporcionaron que si existe una relación significativa con un p-valor de 0.032 menor que 0.05, relación inversa con un Rho de sperman de -0.738, lo cual significa que mientras el estrés laboral se mantiene alto, la felicidad laboral disminuye lo que lleva a aceptar la hipótesis de estudio.

Palabras clave: Estrés laboral, felicidad laboral, síndrome de burnout, satisfacción laboral, agotamiento emocional, compromiso.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between stress and job happiness of the health personnel of the Surgical Center of a hospital in Callao.

The study was basic type, quantitative approach, non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The sample with which we worked consisted of 82 health professionals (doctors of all specialties, nurses, nursing technicians and anesthesiologists). In whom the instruments were applied: Maslach's Burnout questionnaire for the stress variable and the job happiness questionnaire for the job happiness variable.

The results provided us that if there is a significant relationship with a p-value of 0.032 less than 0.05, an inverse relationship with a sperman's Rho of -0.738, which means that while job stress remains high, job happiness decreases what leads to accept the study hypothesis

Keywords: Work stress, work happiness, burnout syndrome, job satisfaction, emotional exhaustion, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la salud (OMS), el personal sanitario realiza tareas teniendo como finalidad fomentar la seguridad de los pacientes, estos incluyen médicos, enfermeros, odontólogos, entre otros (OMS, 2018).

Hoy en día, el estrés es uno de los primeros problemas de salud en los empleados y en el manejo de las organizaciones en las que se desempeñan, ya que forma parte del día a día de los profesionales de atención en la salud, quienes son los encargados de cuidar a las personas, brindar una buena calidad en cada uno de los servicios que ofrecen, así como efectuar actividades de prevención y promoción en la salud(Tumbaco,2016).

Las actividades del personal de salud requieren esfuerzos que generan cierto grado de estrés y colocan al trabajador en una situación de agotamiento emocional, lo que conlleva a afectar en la felicidad laboral, si el trabajador logra estar feliz en su puesto de trabajo, desarrollará mejor sus funciones y habrá mayor compromiso con la institución, logrando beneficios para todo el personal de salud como para los pacientes (Huallata 2021).

Según el Informe Mundial de la felicidad (2022) en nuestro país el 80% de la población sufre estrés, sin tener estrategias para poder disminuirlos. Con estos datos el Perú se ubica en el puesto 63 de 155 países según la OMS a nivel de Latinoamérica, sin embargo, presenta niveles de felicidad más altos entre los países del mundo, los países con estadísticas de felicidad mantienen un equilibrio saludable entre el bienestar y el capital social, lo que significa alta confianza y baja desigualdad en la sociedad (World Happiness Report, 2022).

La presión en el ámbito laboral es inevitable porque se producen muchas obligaciones y requerimientos en el lugar de trabajo, esta presión percibida de forma positiva puede mantener al trabajador motivado, permitiéndole ser capaz de realizar su trabajo y aprender del mismo, según los medios con los que se cuenta, así como también las cualidades de cada persona; sin embargo, cuando esa presión se vuelve desmedida, es decir existe falta de liderazgo, un trabajo inadecuado, la ausencia de trabajo en equipo, mala relación entre el personal, etc. se produce estrés.

Según Alarcón (2006) la felicidad es entendida como el conjunto de sentimientos y emociones que experimenta las personas en su vida. El desempeño

profesional aporta a la felicidad de las personas, un profesional feliz es un personal con mayor compromiso con la institución, lo cual mejora su desenvolvimiento y su productividad, logrando el fin del servicio de salud que es cuidar la salud de los usuarios (p.101).

Centro Quirúrgico es un área crítica, en donde existen muchas causas de peligro, tanto físicos, como químicos y psicosociales, así como una gran demanda laboral, que se convierten en agentes estresores, que afectan el equilibrio emocional e influyen en la felicidad laboral, pudiendo generar situaciones que afecten gravemente al desempeño profesional, y ponen en riesgo la calidad de una buena atención y el cuidado de los pacientes, en este contexto se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre estrés y la felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico en un hospital del Callao, 2022?.

Como problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre estrés y el compromiso individual del personal de salud?, ¿Cuál es la relación entre estrés y satisfacción laboral del personal de salud?, ¿Cuál es la relación entre estrés y el compromiso organizativo afectivo del personal de salud?

Como justificación teórica, este estudio permitirá conocer la relación entre el estrés y la felicidad laboral que tiene el personal de salud, permitiendo establecer una base teórica. Como justificación práctica, la felicidad tiene una gran influencia en la existencia de todas las personas y por su relación que tiene con el trabajo, ya que se cree que los trabajadores felices tienen un mejor rendimiento y desempeño laboral, esto nos permitirá plantear procedimientos, sugerencias y recomendaciones para ser aplicadas en otras áreas, logrando que el personal de salud se sienta motivados.

La Justificación metodológica se contribuirá con resultados que permitan implantar conocimientos en relación con el tema y se usen para otras investigaciones que se realicen.

Dentro de la finalidad que se desea alcanzar en la investigación, se formuló como objetivo general determinar la relación entre estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, Lima 2022, siendo los objetivos específicos: Identificar la relación entre estrés y el compromiso individual del personal de Salud, identificar la relación entre estrés y satisfacción

laboral del personal de Salud, identificar la relación entre estrés y el compromiso organizativo afectivo del personal de Salud.

La hipótesis general es existe relación significativa entre estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, Lima 2022, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el estrés y el compromiso individual del personal de salud del Centro Quirúrgico, existe relación significativa entre el estrés y satisfacción laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico, existe relación significativa entre el estrés y el compromiso organizativo afectivo del personal de salud del Centro Quirúrgico.

II. MARCO TEÓRICO

Son pocos las investigaciones a nivel internacional sobre felicidad laboral, ahora bien, según Rey (2020) llegó a la conclusión que el personal tiene un alto nivel de felicidad laboral relacionado con el bienestar de los colaboradores, así como también el crecimiento laboral dentro de la organización para poder desarrollar sus habilidades personales y puedan cumplir con sus propósitos, metas y objetivos propios del empleado. Álvarez, Coronel y Ruiz (2017) concluyen que varios empleados tienen un alto grado de felicidad laboral, así como también un grado bajo, pero que va relacionado con la satisfacción laboral y el entorno en el que se desenvuelve.

Los estudios a nivel nacional ofrecen los siguientes alcances: García (2022) indicó que no hay una correlación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los empleados. Zapata (2021) concluyó que la felicidad en el trabajo se relaciona con los afrontamientos de estrés, mientras que Campana (2021) halló que el 39% de los trabajadores presentan un nivel regular de estrés, el 35% un nivel bajo y el 26% un nivel alto, en cuanto al compromiso organizacional el 44% presenta un nivel regular, el 30% un nivel bajo y el 26% un nivel alto, por lo que concluyó que si se halló una relación inversa baja entre ambas variables. Según García (2020) evidenció que hay una relación directa, altamente significativa y de grado positivo bajo entre felicidad y el compromiso organizacional, en donde el 97.3% tienen un nivel medio de felicidad y el 56.2% tienen un nivel medio de compromiso. Coronado, Olortegui, Pérez y Rondón (2019) concluyeron que el compromiso organizacional tiene influencia sobre la felicidad laboral, en donde encontró que sus trabajadores tienen un alto nivel de felicidad y un nivel medio de compromiso organizacional. Así mismo, Chipoco et al.(2019) relaciona la felicidad y el estrés laboral en trabajadores, encontrando que el 77% tiene un nivel bajo de estrés y que el 84.4% de los trabajadores tienen una felicidad media, concluyendo que existe una relación débil, así como negativa e inversa, esto significa que, si una variable aumenta, la otra disminuye, además que existe una relación significativa, negativa y moderada entre la felicidad y el estrés sobre todo en el género femenino. Por otro lado, Duche y Rivera (2019) encontraron que existe una asociación positiva entre la satisfacción laboral y los factores de la felicidad, para poder alcanzar el desarrollo tanto profesional como personal y de esa manera

poder mejorar la felicidad en la vida laboral de las enfermeras. León (2019) concluye que, si existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional, en donde 55 colaboradores muestran un nivel alto de compromiso organizacional. También Guerra (2018) encontró que existe diferencia entre médicos y enfermeras sobre la felicidad laboral, dado que los médicos presentan mayor insatisfacción laboral con relación a las enfermeras, lo que ocasiona la baja productividad y compromiso con la institución. Bazualdo (2018) encontró que el 50.5% presenta estrés laboral y que el 24.5% tiene una satisfacción laboral alta, lo que concluyó que el estrés laboral influye negativamente en un 15.9% sobre el nivel de satisfacción laboral. Mientras que Morales (2018) llegó a la conclusión que, si existe una correlación entre el estrés y el compromiso laboral, siendo muy alta e inversa. Morales (2017) concluyó que el 48.0% de los empleados presentaron un nivel moderado de felicidad, según su género, el 48.1% de los hombres obtuvieron un nivel moderado en comparación con las mujeres que obtuvieron un 47.9%, y que los empleados entre 36 a 45 años presentan un mayor nivel de felicidad laboral.

La OMS (1994) define al estrés “como un conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”(p.57), mientras la Organización Internacional del trabajo (2016) lo define “como una respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas, así como los recursos y capacidades que el individuo hace frente” (p.62), es decir toda persona busca adaptarse a cambios y a las relaciones laborales que se puedan presentar en el trabajo, según Selye (1935), lo definió como una adaptación a los cambios que se ocasionan en el cuerpo de una persona como consecuencia de estímulos o situaciones que generan estrés. Para Chiang y sus colaboradores (2018) define que el estrés es una manifestación que está relacionada con muchas circunstancias, sobre todo en el ámbito laboral y que puede influir en cualquier persona, Davis y Newstrom (1991) manifiesta que el estrés laboral se produce por situaciones en donde los empleados presentan agotamiento emocional e indiferencia frente a sus actividades laborales, esto hace que se sientan incompetentes para poder lograr sus objetivos.

Maslach (1986) dio a conocer el término en el año 1976 y sugirió que esto solo debería aplicarse a los empleados que están dispuestos en el lugar de trabajo y para aquellas personas que están en relación directa con el personal de la

institución, por lo que plantea que el burnout es un estrés crónico en el trabajo, moldeado por actitudes y emociones para la gente con la que labora y las funciones que desempeña profesionalmente, lo que se caracteriza por un agotamiento emocional, esta teoría explica que, en el ámbito laboral, el estrés tiene consecuencias negativas para obtener motivación en el lugar de trabajo, por ello lo ha clasificado como un síndrome tridimensional en las relaciones con las personas y las dificultades que se presentan en el desempeño de tareas personales.

Las dimensiones de la variable estrés según Maslach (1986) son agotamiento emocional en donde señala que las personas sienten cansancio afectivo y es debido a la sobrecarga de esfuerzo mental, ya que se asume responsabilidades, se solucionan conflictos o están expuestos a factores emocionales o cognitivos, estos momentos son vividos por todos en diferentes situaciones de la vida, ya sea en casa o en el trabajo, lo importante es tener siempre una actitud positiva, según De la Gándara (1998) lo define como síntomas de baja energía, agotamiento físico y mental, fatiga, debilidad y estrés, lo que muestra una correlación positiva esperada entre las demandas laborales y los problemas de salud asociados con el estrés, que a su vez motiva a los empleados a participar en actividades que les permitan prosperar.

La segunda dimensión es la despersonalización o deshumanización según Maslach (1986) significa la aparición de sentimientos y actitudes negativas que son percibidas como la falta de sensibilidad humana que distinguen a una persona tales como la inteligencia, el amor, la felicidad, según De la Gándara (1998) lo define el cambio de actitudes negativas y reacciones hacia los demás, especialmente hacia aquellos que disfrutan con el propio trabajo, con sentimientos de fragmentación, irritabilidad y rechazo, siendo evidente con una actitud fría hacia los usuarios y colegas, hace que aumente su mal humor y demuestre una carencia significativa de motivación en el ámbito laboral.

Y como última dimensión es la falta de realización personal en el entorno laboral, que se describe como la predisposición de los experimentados a emitir juicios negativos, centrándose en sus competencias laborales y su eficacia en todas las actividades que realiza enfocadas hacia un grupo de personas o una institución para poder lograr sus metas planteadas (Maslach, 1986), los profesionales pueden sentir que los requisitos del trabajo están más allá de sus capacidades, creando

sentimientos de insuficiencia, autoestima negativa e insatisfacción con el desempeño laboral, aunque en algunos casos esto también puede tener el efecto contrario es decir sentimiento de autoestima, mayor competencia, esfuerzo, preocupación y dedicación al trabajo (Maslach, 1986).

El estrés tiene como fundamento teórico en el modelo de demanda, control y apoyo social (Karasek y Theorell, 1979), quien plantea que los niveles altos de estrés tienen relación con la cantidad de trabajo ejecutado, así como el nivel de atención y concentración requerido, pero también manifiesta que el trabajador tiene la capacidad de controlar sus propias acciones, tomando decisiones sobre su trabajo a medida que desarrolla habilidades que resaltan las competencias individuales como el aprendizaje, la creatividad, etc., al igual que la relación entre sus compañeros de trabajos y coordinadores, este modelo explica de manera concreta y clara como el estrés influye en el individuo desarrollando síntomas de ruptura de personalidad, poco interés por el trabajo, agotamiento emocional, bajo rendimiento. Por lo tanto, este modelo representa adecuadamente al constructo estrés en el personal de salud y será adoptado por el estudio.

Según Seligman (2015) establece que la felicidad es el conjunto de actividades y emociones positivas que logran alcanzar cuando cumplen sus metas y pueden solucionar diferentes retos que se muestran en la vida cotidiana.

Asimismo, en el marco filosófico, se halla a Gandhi (s.f), citado por Plaza (2015) él explica que podemos ser feliz cuando hay armonía con los propios pensamientos, sentimientos y acciones para que todos los aspectos de la felicidad puedan combinarse y poder lograr un alto grado de satisfacción y entendimiento de las condiciones emocionales - sociales, pero internamente condicionadas.

Ante ello García (2018) aporta que la felicidad en el lugar de trabajo es un estado de bienestar reflejado por personas o un grupo de personas que en situaciones diferentes pueden hacer que los sentimientos y pensamientos no relacionados con el funcionamiento cotidiano sean propios y, por lo tanto, afecten el rasgo emocional resultante, ya sea favorable o no, porque se rige por el nivel de realización de las metas fijadas en su entorno social. Salas (2013) define a la felicidad como consecuencia de las características genéticas que lo rodea, sus interacciones y las acciones que tomamos para manejarlo.

Salas (2013), quien plantea que la felicidad en el lugar de trabajo está influenciada por diversos comportamientos o interacciones debido a su base genética, es decir, características biológicas y psicológicas de una persona, entre las que se combina la capacidad de aceptar, tolerar y conocer con la capacidad de reconocer funciones fisiológicas reales. Los estados socioemocionales están motivados por el comportamiento ambiental, en el que los sentimientos de seguridad influyen en las percepciones del entorno y se complementan con el logro de metas, recompensas y reconocimiento en el sitio de trabajo, esta teoría explica de manera concreta y clara que la felicidad en el trabajo es la fuente de la felicidad para obtener grandes resultados, es la herramienta de adquisición de talento y que las personas insatisfechas están menos abiertas a las ofertas de trabajo y no son muy efectivos en esto.

Las dimensiones de la variable felicidad laboral, según Salas (2013) son: compromiso individual, es decir, determina el reconocimiento de sus cualidades físicas, su capacidad cognitiva y su conexión emocional con la función laboral, así como la importancia de su trabajo, ya que le permite al individuo satisfacer sus expectativas personales, según Kahn (1990) define como el compromiso personal o la motivación intrínseca que está lejos del trabajo cotidiano y que existe una medida de compromiso físico y emocional en el lugar de trabajo, entendidos como comportamientos que muestran o no en sus labores.

La segunda dimensión es la satisfacción laboral en la cual afirma que la influencia interna de las personas determina la tendencia de los empleados a realizar funciones, ya que esto se logra a través de la compenetración con lo que hacen, el entusiasmo para permanecer en la organización y el grado de participación en la actividad, también desde un punto de vista externo, los elementos que más intervienen en la evaluación del nivel de satisfacción laboral son el ambiente laboral, el clima organizacional y la disponibilidad de recursos para realizar el trabajo, estos esfuerzos y procesos eficientes son para lograr una alta productividad basada en las necesidades de desarrollo y en las oportunidades de realización personal (Salas, 2013), según Locke (1976) es un período de experiencias positivas como resultado del propio desarrollo del trabajo.

Y como última dimensión es el compromiso organizativo afectivo, que es el estado afectivo en donde se tiene una relación entre los valores, la misión y la visión

de la empresa que posibilita la acción empresarial, así como también promueve la innovación y es activamente receptiva a los cambios, facilitando así las condiciones favorables para la implementación de nuevos estándares de mejora (Salas, 2013), por ello también lo describe como el nivel en que los empleados se integran e interactúan con la institución, en la que las características claves son la aceptación por parte del empleado de los valores y objetivos, la voluntad de pertenecer y buscar lo mejor para la organización y el deseo de continuar como parte de esta (Meyer, Allen y Smith, 1993).

El fundamento teórico para la felicidad laboral es la teoría del bienestar o felicidad, en donde Seligman (1999), proporcionó el marco para los diferentes caminos hacia la felicidad y el bienestar, esta propuesta no debe ser vista como una teoría sino como una estructura.

Seligman define los aspectos más relevantes para generar la felicidad del trabajador y ellos son: Primero, las emociones positivas en donde todos los trabajadores deben potenciar sus emociones dentro del área de trabajo, para poder crear iniciativas que contribuyen a generar un ambiente laboral proclive a la expresión de emociones positivas, es decir, un liderazgo respetuoso, reconocimientos y oportunidad de trabajo. Segundo, la implicación y el compromiso que debe tener el empleado para sentirse parte de la empresa, originando un sentido de pertenencia y sintiendo los éxitos como si fueran propios. Tercero son las relaciones personales, estas deben ser positivas y promover la comunicación, ocasionando grupos que sirvan de apoyo. Cuarto es el significado y sentido de propósito, ya que todos los trabajadores deben conocer la importancia de sus acciones, la misión y visión de su empresa, eso le permitirá estar consciente de sus fortalezas y se comprometió en el cumplimiento de las metas. Y, por último, el logro que es la satisfacción derivada de un trabajo bien realizado, cumpliendo todas las expectativas personales como la de los líderes. El reconocimiento le lleva a una dicha placentera (Seligman, 1999).

En relación con eso, se argumenta que los mejores predictores de felicidad no están obligatoriamente relacionados con adquirir objetos, sino propósitos que todo sujeto se plantea.

Esta teoría explica la capacidad de un individuo de realizar actividades enfocadas en su capacidad creativa para su beneficio tanto personal como el de la

empresa. Por lo tanto, representa a la felicidad laboral en el personal de salud y será adoptada por la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación es básica llamada también pura, el cual se distingue por su diseño basándose en teorías sin tener en cuenta su conveniente finalidad, conforme a Baena (2014), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento”(p.11), cuyo fin es proponer entendimientos originales o variar las bases teóricas vigentes, aumentando el conocimiento científico, es de enfoque cuantitativo porque en él se consideran y analizan los sucesos objetivos a través de la creación de medidas y estimaciones numéricas que permite recolectar información confiable para encontrar contrastantes y generalizadoras basadas en el instrumento estadístico, así como Hernández, Fernández y Baptista (2010), el enfoque cuantitativo se determina porque “refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación; además, el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno (p.5), es decir la atención se centra en el cálculo y la clasificación de datos específicos con el fin de construir modelos estadísticos para explicar los fenómenos observados.

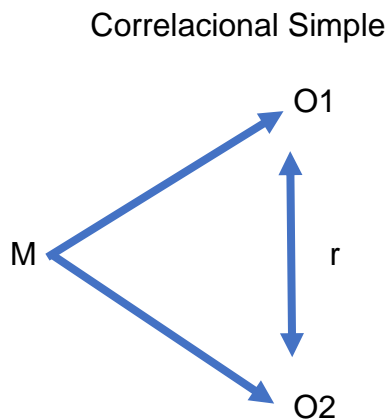
El método de la investigación fue hipotético deductivo, es decir, de acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), es porque se han encontrado teorías y se formularon preguntas que se tomaron de las hipótesis, se pusieron a prueba usando modelos de investigación adecuados, en donde se analizaron los cálculos y se llegó a conclusiones (p.4).

De diseño no experimental, Hernández (2014) señala que no se requiere de una manipulación deliberada de las variables de consulta; por lo tanto, se aplica a estudios en los que las variables independientes no se cambian intencionalmente para ver sus resultados para las variables dependientes, de corte transversal, Hernández y Col (2010) señalan que los estudios transversales son aquellos en los que todos los datos se recopilan en un solo punto en el tiempo, la sección transversal o medición se utiliza como una oportunidad única para analizar y describir el comportamiento de los informantes observados es decir no pretende medir el desarrollo de un fenómeno en el tiempo, solo pretende dar resultados en un periodo específico, Hernández, Fernández y Baptista (2010) muestran como

finalidad el comportamiento una variable aprendiendo sobre la conducta de otras variables relacionadas. En otras palabras, trata de predecir el resultado cercano que tendrá una variable en un conjunto de individuos en relación con el beneficio obtenido en la variable o variables relacionadas.

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M = Muestra de personal de salud de un hospital del Callao.

O1 = Observación 1 de la variable estrés.

O2 = Observación 2 de la variable felicidad laboral.

3.2 Variables y operacionalización

El significado conceptual de la variable estrés, según Selye (1935), es una adaptación a los cambios que se ocasionan en el cuerpo de una persona como consecuencia de estímulos o situaciones que generan estrés (p.57).

Mientras que su definición operacional se realizó mediante un cuestionario con 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo y cuenta con 22 ítems), con categorías como respuesta de nunca, alguna vez al año, una vez al mes o menos, algunas veces al

mes, una vez por semana, algunas veces por semana y todos los días. Con categorías de nivel alto de 67-99, nivel medio de 34-66 y nivel bajo de 1-33.

Asimismo, la felicidad laboral, según Salas (2013) lo define como el resultado de las características genéticas del entorno, sus interacciones y las acciones que tomamos para manejarlo (p.10)

Su definición operacional se realizó mediante un cuestionario con 03 dimensiones (compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional y cuentan con 31 ítems), con categorías de respuesta siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Con categorías de bajo de 31-73, moderado de 74-114, alto de 115-155, ver Anexo (1).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue constituida por 82 profesionales de la salud del servicio de Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, siendo un estudio censal ya que se escogió el total de la población, por ser una población accesible. (Ramírez, 1997).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó para la recolección de información es la encuesta, Morone (2012), afirmó que el término encuesta se emplea para describir a un método de recolección de datos, donde se usa una lista de preguntas estructuradas como herramientas de recopilación de informes para el procesamiento estadístico desde el punto de vista cuantitativo (p.17), y el instrumento a usar fue el cuestionario de Burnout de Maslach, que consta de 22 ítems, con opciones de alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez por semana, algunas veces por semana, todos los días y el cuestionario de la felicidad laboral, que consta de 31 ítems, con opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. La ficha técnica de este instrumento se encuentra en el anexo (2).

Validez y confiabilidad

La validez del instrumento de felicidad laboral se midió por medio de juicio de expertos (tres), quienes averiguaron sobre la transparencia, pertinencia y coherencia, otorgándole la categoría de aplicable. La confiabilidad del mismo instrumento se aplicó a 15 unidades muestrales, para luego calcular el valor de Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de .936, altamente confiable (ver anexo 4).

3.5 Procedimientos

Primera etapa; se solicitó permiso al área respectiva de la universidad César Vallejo, se coordinó la fecha para el recojo de la información.

Segunda etapa; se solicitó el consentimiento informado y se distribuyó las encuestas.

Tercera etapa. Se explicó detalladamente el cuestionario y se procedió a la aplicación de este.

Cuarta etapa. Se procedió a la tabulación de los resultados, se analizó con pruebas estadísticas, se discutió, se generó conclusiones y recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Los resultados se tabularon en Excel y luego fueron analizados con el paquete estadístico SPSS-25, para generar resultados descriptivos, como tablas de frecuencia, gráficos de distribución, y se procederá al análisis estadístico de prueba de hipótesis, el cual se realizó con Rho de sperman.

3.7. Aspectos éticos

El uso del material se hace con relación a la autoría, donde se incluyen referencias bibliográficas en el estudio y los investigadores designados contribuyeron en la elaboración de este presente estudio.

Para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos, se realizó mediante un link a través de la plataforma Google Forms, en donde la participación era voluntaria y los resultados así como la identidad de cada participante es de carácter confidencial, por lo que se vio necesario optar para hacerlo de manera formal la presentación de una carta para solicitar el permiso correspondiente ante la

institución indicada, consiguiendo la aprobación de la coordinadora de Centro quirúrgico de un hospital del Callao para la aplicación de los cuestionarios.

En cuanto a los expertos, se presentó una carta de presentación de la investigación y el instrumento para la validación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Descriptivos

Tabla 8

Distribución de frecuencias de Estrés Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	7.3	7.3	7.3
	MEDIO	72	87.8	87.8	95.1
	ALTO	4	4.9	4.9	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 8 se evidencia que el 87.8% de los entrevistados tienen el nivel medio de Estrés, el 7.3% bajo y el 4.9% alto nivel.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de Agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	52.4	52.4	52.4
	Medio	32	39.0	39.0	91.5
	Alto	7	8.5	8.5	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 9 se evidencia que el 52.4% tienen bajo nivel de agotamiento emocional, en tanto que el 39.0% presentan nivel medio y un 8.5% presentan nivel alto.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de Despersonalización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	61	74.4	74.4	74.4
	Medio	20	24.4	24.4	98.8
	Alto	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 10 se observa que el 74.4% presentan una despersonalización de bajo nivel, el 24.4% revela un nivel medio y el 1.2% alcanza un alto nivel de despersonalización.

Tabla 11*Distribución de frecuencias de Realización Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1.2	1.2	1.2
	Medio	28	34.1	34.1	35.4
	Alto	53	64.6	64.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 11 se observa que el 64.6% dispone un nivel alto de realización personal, el 34.1% presenta un nivel medio y el 1.2% presenta una realización personal de bajo nivel.

Tabla 12*Distribución de frecuencias de Felicidad Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	31.7	31.7	31.7
	Alto	56	68.3	68.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 12 se observa que la felicidad laboral en la población encuestada presenta el 68.3% un nivel alto y el 31.7% felicidad media.

Tabla 13*Distribución de frecuencias de Compromiso Individual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	12.2	12.2	12.2
	Alto	72	87.8	87.8	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 13 se contempla la distribución de compromiso individual, donde el 87.8% tiene un alto nivel y el 12.2% un valor medio.

Tabla 14*Distribución de frecuencias de Satisfacción Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	31.7	31.7	31.7
	Alto	56	68.3	68.3	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 14 muestra que el 68.3% tienen alto nivel de satisfacción laboral y el 31.7% presenta un nivel medio.

Tabla 15*Distribución de frecuencias de Compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2.4	2.4	2.4
	Medio	29	35.4	35.4	37.8
	Alto	51	62.2	62.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

En la tabla 15 se observa que el 62.2% poseen un alto nivel alto, el 35.4% tiene un nivel medio y el 2.4% un bajo nivel de compromiso organizacional.

4.2 Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

Nivel de significancia 0.05

Tabla 16

Correlación entre la variable estrés y felicidad laboral

			Estrés laboral	Felicidad Laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,738*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	82	82
	Felicidad laboral	Coefficiente de correlación	-,738*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 16 evidencia la relación entre estas variables con una significancia de $p:0.032$ menor que 0.05, y una relación inversa media Rho Spearman de -0.738, es decir, cuando los niveles de estrés suben la felicidad laboral disminuye, por consiguiente, se aprueba la hipótesis de estudio y se desaprueba la hipótesis nula.

Primera Hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre el estrés y el compromiso individual del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y el compromiso individual del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

Nivel de significancia 0.05

Tabla 17

Correlación entre la variable estrés y la dimensión de compromiso individual.

			Estrés laboral	Compromis o Individual
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,661
		Sig. (bilateral)	.	,148
		N	82	82
	Comprom iso Individual	Coefficiente de correlación	-,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,148	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17 se evidencia que no se encuentra correlación con un Rho Spearman de -0.661 y una significancia de $p:0.148$ mayor que 0.05, en consecuencia, se reconoce la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna, es decir, no hay correlación entre el estrés laboral y la dimensión compromiso individual de la felicidad.

Segunda hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y la satisfacción laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

Nivel de significancia 0.05

Tabla 18

Correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión de satisfacción laboral.

			Estrés laboral	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,721*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	82	82
	Satisfa cción Laboral	Coefficiente de correlación	-,721*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 18 da a conocer que, si hay una relación inversa media entre la variable estrés y la dimensión de satisfacción laboral, con un Rho Spearman de -0.721, y una significancia de $p:0.046$ menor que 0.05, es decir a más estrés laboral menor satisfacción laboral, por lo que se reconoce la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

H1: Existe relación significativa entre el estrés y el compromiso organizacional del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

H0: No existe relación significativa entre el estrés y el compromiso organizacional del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

Nivel de significancia 0.05

Tabla 19

Correlación entre la variable estrés laboral y la dimensión de compromiso organizacional.

			Estrés laboral	Compromiso Organizacion al
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,745*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	82	82
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	-,745*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 19 se evidencia que existe una relación inversa media entre la variable estrés y la dimensión de compromiso organizacional de la felicidad laboral, con un Rho Spearman de -0.745, y una significancia de $p:0.027$, es decir a mayor estrés laboral será menor el compromiso organizacional por lo cual se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre Estrés y la felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico, se contó con una muestra de 82 trabajadores, en donde la población son mujeres siendo el 56.1% y 41.5% de varones, el 9.95% tiene una edad entre 18 a 30 años, el 72.8% tiene de 31 a 45 años y el 17.3% con una edad de 46 a 65 años; según la muestra se determinó que la mayoría del personal de salud encuestado son solteros obteniendo el 46.6% del total, seguido del 42.2% que son casados. Se aplicó los cuestionarios de ambas variables, buscando establecer si el estrés laboral al que están expuestos en el desempeño de sus funciones cotidianas se relacionó con la felicidad laboral, conformada como resultado de las características del trabajo y del entorno que rodeaba a los trabajadores de esta área hospitalaria (Salas 2013). Además, esta investigación permitió confrontar los resultados con las hipótesis, antecedentes nacionales e internacionales y teorías utilizadas, con el objetivo de poder entender y comparar la problemática del trabajo de investigación, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por los diferentes autores, con la finalidad de encontrar analogías, divergencia y convergencia.

Como efecto de la prueba de hipótesis general se probó la existencia de esta relación, la cual es significativa e inversa con un Rho de sperman de -0.738, lo cual significaba que mientras el estrés laboral se mantenía alto, la felicidad laboral disminuía y viceversa, siendo esta relación significativa con un p-valor de 0.032 menor que 0.05 lo que llevó a admitir la hipótesis que se planteó en la investigación, es decir podemos afirmar con un 96.8% de seguridad que el estrés se relacionaba con la felicidad laboral. Lo encontrado dio a conocer que el personal de salud con estrés producido por diferentes estresores afectaba directamente en la felicidad laboral y esto se vio reflejado en el bajo desempeño, insatisfacción laboral y el escaso compromiso al realizar sus actividades y sobre todo en la atención hacia sus pacientes.

Este resultado coincide con el de Álvarez et al (2017) quienes concluyeron que los empleados con un alto grado de felicidad laboral poseen satisfacción laboral y consideraron saludable el entorno en el que se desarrollaron, al igual que Zapata (2021) quien concluyó que la felicidad en el trabajo se relacionaba con los

afrontamientos de estrés, también coincidieron con los resultados de Chipoco et al.(2019) quienes al relacionar la felicidad y el estrés laboral en trabajadores, encontraron que un 77% tenía un nivel bajo de estrés y que el 84.4% de los trabajadores una felicidad media, concluyendo que tiene una relación débil, así como negativa e inversa, esto significó que si una variable aumenta, la otra disminuye, además que existe una relación significativa, negativa y moderada entre la felicidad y el estrés sobre todo en las mujeres, también Morales (2017) llegó a la conclusión que el 48.0% de los empleados presentaron un nivel moderado de felicidad, según su género, el 48.1% de los varones obtuvieron un nivel moderado en comparación con las féminas que obtuvieron un 47.9%, y que los empleados entre 36 a 45 años revelaron un mayor nivel de felicidad laboral.

No obstante los resultados descriptivos clasificaron el estrés de los trabajadores del centro quirúrgico en medio alto en 87.8%; este resultado permitió visualizar el grado de estrés de la población y el riesgo que supone esta situación, al respecto Davis y Newstrom (1991) manifiesta que el estrés laboral se produce por situaciones en donde los empleados presentan agotamiento emocional e indiferencia frente a sus actividades laborales, esto hace que se sientan incompetentes para poder lograr sus objetivos. Esta situación conlleva a que el personal atraviese por situaciones que afectan su salud, tal como lo define Selye, como la adaptación a los cambios que se ocasionan en el cuerpo de una persona debido a estímulos o situaciones que puedan generar el estrés y esto se ve influenciado en las actividades realizadas por el empleado en su ámbito laboral (Chiang y colaboradores, 2018).

Es por ello que el personal sanitario que se encuentran en el servicio de Centro quirúrgico, presentaron estrés medio alto, debido a sus actividades laborales que son estresantes y sobre todo de alto riesgo, ya que a veces están expuestos a condiciones ambientales inadecuadas, falta de personal y la gran carga de trabajo laboral, así como la responsabilidad ante cada una de ellas, por lo que esto genera la ausencia y las renunciaciones del personal, así como la falta de satisfacción laboral y el bajo rendimiento de sus actividades, reflejándose en la mala calidad de atención hacia su primer objetivo principal que son los pacientes.

Para Seligman la felicidad es el conjunto de emociones positivas como resultado del logro de metas en la actividad laboral, y esto depende enormemente

del entorno en el que se desenvuelven los trabajadores, siendo la felicidad laboral una estrategia que permite amortiguar el estrés, al que están sometidos los trabajadores y que constituyen uno de los primordiales inconvenientes para la salud de los empleados y el manejo de las organizaciones en las que se desempeñan, el personal de salud tiene mayor predisposición por su labor fundamentada en el cuidado de los pacientes (Tumbaco, 2016). Esta estrategia de afrontamiento representó en la muestra un 68.3% en el nivel alto, y un 31.7% nivel medio, es decir, la muestra estudiada posee la estrategia de felicidad laboral.

Se verificó que, a pesar de ser alta y medianamente felices, el trabajador de salud tiene vocación natural al realizar cada una de sus actividades, sobreponiendo ante las adversidades para el logro de su función, sin embargo, esta estrategia no logró amortiguar el estrés, guardando una relación importante entre las variables y consistiendo una línea que debe ser investigada.

Referente a la primera hipótesis específica los resultados que se obtuvieron es que no existe una relación porque la significancia es de $p: 0.148$ que es mayor a 0.05 por lo que se aprueba la hipótesis nula es decir no existe una correlación entre el estrés y la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral, a diferencia del estudio de Morales (2018) quien llegó a la conclusión que si existe una correlación entre el estrés y el compromiso laboral siendo muy alta e inversa, encontrando un nivel de significancia de 0.00 menor a 0.05 , dicho de otra forma a menor estrés existe mayor compromiso laboral, es por ello que la motivación y la identificación con su institución es fundamental para que los trabajadores puedan cubrir sus exigencias personales. (Salas 2013), el compromiso como dimensión de la felicidad estuvo distribuido en alto en 87.8% de la muestra, pero no actúa como estrategia para disminuir el estrés o hacer frente al estrés, quizá porque a pesar de que los trabajadores son felices y están comprometidos, no relacionan esta felicidad con el estrés, porque esta es constante y no procede de acciones que demanden mayor compromiso, sino principalmente de un sistema de salud con múltiples carencias, desbordado, con dificultades de gestión que sobrepasan la capacidad de los trabajadores y que obedecen a causas gubernamentales.

Los antecedentes manifiestan que el compromiso se convierte en un protector del estrés (Espinel, et al., 2021), sin embargo, en el estudio no se pudo establecer la relación entre ambos, por lo que se consideró una línea que debe ser investigada.

En cuanto a la segunda hipótesis se encontró que existe una relación inversa media entre la variable estrés y la dimensión de satisfacción laboral en donde se encontró una significancia de 0.046 menor que 0.05 por lo que se aceptó la relación entre el estrés y la satisfacción laboral tal como lo indica Bazualdo (2018) quien concluyó que el estrés influye negativamente sobre la satisfacción laboral, en el cual el 50.5% presentó un estrés y el 24.5% una satisfacción laboral alta, es decir mientras el estrés aumenta la satisfacción del personal disminuye, por lo que se aprecia que los resultados son similares a este estudio, por lo tanto, se afirmó que cuando existe un mal desempeño en las actividades del trabajador el nivel de estrés aumenta y como consecuencia la insatisfacción laboral, por ello es importante la motivación en el empleado para que se encuentre satisfecho y comprometido con su institución además de poder tener un empleado feliz para lograr sus objetivos personales y metas de la empresa y puedan permanecer en ella sin tener que buscar otro ambiente laboral.

Los resultados descriptivos de satisfacción laboral en este estudio categorizaron a los trabajadores de salud en 68.3% en nivel alto, y en 31.7 en nivel medio, es decir, los trabajadores de salud se encontraron satisfechos laboralmente, sin embargo, el estrés constituye una amenaza que disminuye tanto la satisfacción como la felicidad laboral, y debe ser considerada porque afecta la salud de los trabajadores, así como su satisfacción.

Como tercera hipótesis planteada para la investigación pudo encontrarse que existe una relación inversa media entre la variable estrés y la dimensión de compromiso organizacional de la felicidad laboral, con un Rho de Spearman de -0.745 y una significancia de p : 0.027 por lo que se aceptó la hipótesis planteada, a diferencia de García (2022) quien discrepa, al manifestar que no existe una relación directa y significativa entre el estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores, Campana (2021) encontró que si existe una relación inversa baja entre el estrés y el compromiso organizacional, por lo que a mayor estrés menor será el compromiso de los empleados con la institución, debido a que el estrés afecta en el desempeño de las actividades del personal, por lo que se ve reflejado no solo en el rendimiento sino también en la atención hacia el usuario. Para García (2020) evidenció que existe una relación directa, significativa y de grado positivo entre felicidad y compromiso organizacional, en donde observó que la alegría está

relacionada con los pensamientos y sentimientos del empleado y esto lo hace sentir comprometido y satisfecho con su trabajo lo que conlleva a permanecer y cumplir con los objetivos y metas de la institución. Coronado, Olortegui, Pérez y Rondón (2019) concluyeron que existe una relación directa y moderada débil entre la felicidad del colaborador y el compromiso organizacional, en donde confirmó que los trabajadores felices tienen mejor predisposición para la lealtad, sentido de trabajo y compromiso organizacional afectivo. Asimismo, León (2019) concluyó que existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional, es por ello que es muy importante sentirse felices en sus puestos de trabajo, que es el lugar en donde pasan la mayor parte del tiempo, entonces si los trabajadores están felices en su ambiente laboral tendrá un mejor desarrollo de sus actividades laborales y esto será favorable para el colaborador y también para la institución.

Karasek y Theorell plantea que la demanda psicológica, el control del trabajo y el apoyo social son principales estresores que al combinarlos aumentan su impresión negativa sobre el estado de bienestar de las personas, este modelo propone que la demanda psicológica es proporcional a las exigencias laborales, en la medida que tengamos mayor cantidad de trabajo para poder realizarla en el menor tiempo posible y que sea compleja, será alta la demanda y por ende mayor el estrés, así como también la posibilidad de usar sus habilidades y tomar decisiones para poder resolver un problema hace que el estrés disminuya, pero si no se recibe el respaldo y la ayuda respectiva de los compañeros, supervisores u otras personas que forman parte de la agrupación laboral, tiene como consecuencia que el estrés aumente.

Ante esta situación encontrada, donde el estrés disminuye la felicidad laboral, Seligman (2015), explica que existen formas para ser felices, y considera que la vida consagrada permite la aplicación de fortalezas personales y experiencias óptimas, buscando una vida significativa, es decir una existencia que nos permita realizarnos como seres humanos con propósito y esto procura la felicidad laboral, todo lo mencionado hace que se disminuya el estrés, es bien sabido que la vocación permite al ser humano escoger el campo laboral en el que se va a desempeñar y esforzarse en lograr la mejor versión de uno mismo a través de la labor; el personal de salud tiene que tener compromiso y motivación (Bohoslavsky 1978) que los permita disfrutar del servicio al paciente, el cuidado y la resolución de problemas,

el logro de metas y estos sentimientos pueden disminuir el estrés generado por la demanda, las dificultades del sistema sanitario de la salud peruana, el absentismo laboral, la falta de infraestructura.

Cuando en el trabajo no se cumplen con las expectativas o necesidades de los colaboradores o cuando en el momento de las funciones laborales se dificulta la capacidad del trabajador para poder alcanzar sus propios objetivos y metas de forma individual, esto se ve afectado en la autoestima y en la felicidad laboral, el cual se genera a partir de diferentes situaciones que puedan llevar a cabo las personas dentro del entorno de trabajo, creando un ambiente de bienestar y recompensa para la ejecución de sus funciones; esto hace que la felicidad laboral aumente su nivel de productividad a nivel profesional y personal , sintiéndose parte de la institución en donde labora, pero si esto no ocurre entonces se manifiesta en la disminución de su rendimiento, generando como consecuencia el estrés y poniendo en riesgo sus capacidades para la atención eficiente y eficaz hacia los usuarios.

Como limitaciones del estudio se encontró que el personal carece de medidas que permitan afrontar el estrés, y la toma de datos estuvo limitada a segundos que podían disponer en medio del quehacer diario.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el estrés y la felicidad laboral, con una significación de 0.032 menor que 0.05, y un Rho de sperman de -0.738, relación inversa media.

Segunda: No existe relación entre el estrés y la dimensión de compromiso individual ya que se obtuvo un Rho Sperman de -0.721 y una significancia de 0.148 mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tercera: Existe relacion entre el estrés y la dimensión de satisfacción laboral, es inversa media con un Rho de Sperman de -0.721 y una significancia de 0.046 menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Existe relacion entre el estrés y el compromiso organizacional, es inversa media, con un Rho Sperman de -0.745 y una significancia de 0.027, por lo que se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A la comunidad de trabajadores en salud se recomienda, impulsar el desarrollo de próximas investigaciones sobre la relación entre las variables estrés y felicidad laboral, usando los mismos instrumentos en poblaciones de instituciones privadas, para poder contrastar resultados y poder confirmar la correlación entre las variables estudiadas.

Segundo: A las jefaturas del área se recomienda. realizar actividades, capacitaciones y talleres sobre el uso de estrategias de afrontamiento, que promuevan y mantengan la felicidad laboral, a fin de tener trabajadores más comprometidos, productivos y con alta vocación de servicio.

Tercero: A las jefaturas de los servicios en salud, fomentar la motivación del personal mediante ascensos, reconocimientos de sus actividades laborales, para que de esa forma se sientan reconocidos y puedan sentirse identificados con la institución y de esa forma mejorar sus capacidades para obtener un óptimo desempeño y atención con calidad.

Cuarto: A los trabajadores de salud, contribuir con el clima organización a fin de contar con un espacio que les permita afrontar de mejor manera el estrés.

REFERENCIA

- Alarcón, R., (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1),99-106.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>.
- Alemán, A., (28 de mayo del 2019). El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. La República. Recuperado de <https://n9.cl/ie1o>.
- APA. (2020). Manual de publicación de la Asociación Americana de Psicología (7ª ed.). Obtenido de Manual de publicación de la Asociación Americana de Psicología (7ª ed.): <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Arias, W., Masías, A., y Justo O., (2014) Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada. *Revista Unife*. 22(1) 75- 88. <https://n9.cl/bqkib>.
- Bazualdo Fiorini, E.,(2018). *Estrés laboral y nivel de satisfacción del personal asistencial de áreas críticas del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25867>.
- Bernal, C., (2006). Metodología de la Investigación. (2da edición). México: Pearson Prentice Hall.
- Campana, D., (2021). *Estrés laboral y compromiso organizacional en profesionales de enfermería al servicio de emergencia del Hospital Sub Regional Andahuaylas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72873>.
- Carrasco., (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos, 226.
- Coronado, F.T., Olortegui, C.N., Pérez, M.J., y Rondón, J.L., (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano. [Tesis de Maestría, Universidad CENTRUM Católica]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>.
- Chiang, M., (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficiarios de la provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*. Vol.20 N°63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>.

- Chipoco, J. E., Flores, A. M., Torres, L. D., y Varea, U. C., (2019). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>.
- Da Silva, T., (2018, 22 de febrero). *Compromiso laboral y felicidad del colaborador*. Forbes. <https://n9.cl/k2ajc>
- De la Gándara, J.J., (1998) *Estrés y trabajo: el síndrome del burnout*, Cauce Editorial, Madrid, España.
- Espinel, J., (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docente ecuatorianos. *Interdisciplinaria*, vol. 38, núm. 2, pp. 135-148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>.
- Fernández A., (2009) ¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad. *Revista de Salud mental*, 32(5), 439-440. <https://n9.cl/m1b0>.
- Gamero, H. Y., (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & Trabajo*. 15(47), 94 – 102.
- García, O., (2018). ¿En qué puesto estamos en el Rankin Mundial de la Felicidad? *Revista Somos*. <https://n9.cl/j57a>
- García, L.M., (2022). *Estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de empresa de construcción en minería*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82001>.
- García, C.D., (2020) *Felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61171>.
- Guerra, L. E., (2018). *Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22276>
- 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.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M., (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Helliwell, JF, Layard, R., Sachs, JD, De Neve, J.-E., Aknin, LB y Wang, S. (Eds.). (2022). *Informe Mundial de la Felicidad 2022*. Nueva York: World Happiness Report. <https://worldhappiness.report/ed/2022/>
- Huallata, D.C., (2021). *Felicidad laboral y engagement en el personal de Enfermería de la Red Salud Lampa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62163>
- Khan, W. A., (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karasek, R. y Theorell, T., (1979). *Trabajo saludable: estrés, productividad y reconstrucción de la vida laboral*. Nueva York.
- Maslach C, J., (1986) MBI: *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meyer, JP, Allen, NJ y Smith, CA (1993). *Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes*. *Revista de Psicología Aplicada*, 78 (4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- 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/M6ffnZ
- Morales, A., (2018) *El estrés laboral y su relación con el compromiso laboral en el personal docente de Sencico*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. <https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8518>
- Morales, M.C., (2017). *Felicidad laboral de los trabajadores en la Dirección de Educación Primaria del Ministerio de Educación*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14630>.
- Plaza, L. H., (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 .goo.gl/iULA46.

Pérez, A. B., y Rivera, G. L., (2019). *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas*. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf.

Organización Mundial de la Salud (2016). El estrés laboral: *Un reto colectivo para todos en las Américas*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11946:world-day-safety-health-work-2017&Itemid=42091&lang=es

Ramírez C., Tulio A., (1997) *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas. Editor Tulio A. Ramírez C.

Salas, A., (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. (Tesis doctoral). Valencia, España: Universidad de Valencia.

Salvatore, M., (2016). *Felicidad en el trabajo*. *Psychologist Papers*. 37(2), 143- 151. <https://n9.cl/djnga>.

Seligman., (2002). *La auténtica felicidad*.

Selye, H., (1935). *A síndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature* July 4,32.

Tumbaco, C.A, (2016). *Estrés laboral en las enfermeras del Hospital Docente de la policía nacional Guayaquil N°2. Programa educativo*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil-Ecuador]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44671>.

Zapata, L.G, (2021). *Estilos de afrontamiento al estrés y felicidad en el trabajo en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la soledad en tiempos de pandemia*. [Tesis de Maestría de la Universidad César Vallejo- Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62394>.

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.

Selye, H., (1935). *A síndrome produced by diverse nocuous agents*. *Nature* July 4,32.

- Segura, M. C. y Ramos, V., (2009). Psicología de la Felicidad. Recuperado desde goo.gl/74xM97
- 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
- Tumbaco, C.A, (2016). *Estrés laboral en las enfermeras del Hospital docente de la policía nacional Guayaquil N°2. Programa educativo*. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil-Ecuador]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44671>.
- Vázquez, S., (2016). La felicidad en el trabajo y en la vida. (2da. Edición). Madrid, España: Lid.
- Vera, S., (2019). Felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Mental Comunitario "Renacer", Otuzco-2019. (Tesis para optar por el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano). Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/utvoz>
- Zapata, L.G, (2021). *Estilos de afrontamiento al estrés y felicidad en el trabajo en colaboradores de la empresa Comunidad Campesina la soledad en tiempos de pandemia*. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo- Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62394>

ANEXOS 1

Tabla de operacionalización de variables

Tabla 01

Operacionalización de la variable estrés

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Estrés	Es una adaptación a los cambios que se ocasionan en el cuerpo de una persona como consecuencia de estímulos o situaciones que generan estrés. (Selye 1935)	Se realizó mediante un cuestionario con 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo y cuenta con 22 ítems).	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal 	<p>Desinterés Agotamiento físico Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo Frustración por el trabajo que se realiza.</p> <p>Trato impersonal hacia los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de preocupación de los problemas de otros Indiferencia.</p> <p>Apreciación sobre el trabajo que se desempeña. Interés por las tareas cotidianas del trabajo. Baja autoestima profesional.</p>	<p>Nunca 0 Alguna vez 1 Una vez al mes 2 Algunas veces al mes 3 Una vez por semana 4 Algunas veces por semana 5 Todos los días 6</p>

Nota. Maslach (1986)

Anexo 2

Tabla 02

Operacionalización de la variable felicidad laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Felicidad laboral	La felicidad es el resultado de los rasgos genéticos, el medio que nos rodea, es decir la interacción de los dos y los pasos que se toman para manejarlos. (Salas, 2013)	Se realizó mediante un cuestionario con 03 dimensiones (compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizacional y cuentan con 31 ítems).	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso individual - Satisfacción laboral - Compromiso organizacional 	Vigor Propósito Absorción Entusiasmo Orgullo Dedicación Comportamiento Estado emocional Sentimiento Recompensa Oportunidades de promoción Tipo de trabajo Identificación Implicación Aceptación de valores y objetivos Compromiso con la organización Mantenerse como miembro de la organización	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5

Nota. Salas (2013)

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH

El presente instrumento tiene como objetivo determinar el nivel de estrés en el personal de salud que labora en Centro Quirúrgico de un hospital del Callao. Para lo cual se le solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y con veracidad. Agradezco anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES

1. Edad _____ años
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Estado civil: _____
4. Tiempo que labora en el servicio: _____

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con un aspa (x) cada enunciado de acuerdo a su propia experiencia, para lo cual se le solicita la mayor sinceridad.

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ENUNCIADOS	0	1	2	3	4	5	6
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
Me siento cansado al final de la jornada.							
Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
Fácilmente comprendo como se siente los usuarios.							
Creo que trato algunos usuarios como si fuesen objetos personales.							
Trabajar todo el día con usuarios es un esfuerzo.							
Trato muy eficazmente los problemas de los usuarios.							
Siento que mi trabajo me esta desgastando.							
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
Me he vuelto mas insensible con los usuarios desde que ejerzo esta profesión.							
Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

Me siento muy activo							
Me siento frustrado en mi trabajo.							
Creo que estoy trabajando demasiado.							
No me preocupa realmente lo que ocurra a algunos usuarios a las que doy mi servicio.							
Trabajar con usuarios me produce estrés.							
Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con los usuarios a las que doy servicios.							
Me siento estimulado después de haber trabajado con los usuarios.							
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
Me siento acabado.							
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
Creo que los usuarios que trato me culpan por algunos de sus problemas.							

ANEXOS 4: CUESTIONARIO DE LA FELICIDAD LABORAL DE SALAS

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		VALORACION				
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 en el trabajo?					
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 persistente en mi trabajo?					
16	¿Me es difícil desconectarme en mi trabajo?					
17	¿Incluso cuando las cosas nos van bien, continúo trabajando?					
SATISFACCION LABORAL		VALORACION				
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 mi 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 mi trabajo?					
22	¿Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?					
23	¿Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?					
	COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO	VALORACION				
	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 esta?					
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 personalmente 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: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, ficha técnica, formatos de validación, base de datos de confiabilidad.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Compromiso individual							
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?	X		X		X		
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo?	X		X		X		
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?	X X		X		X		
4	¿El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo?	X		X		X		
5	¿ Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?	X		X		X		
6	¿ Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?	X		X		X		
7	¿ Mi trabajo me inspira?	X		X		X		
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?	X		X		X		
9	¿Soy feliz cuando esto absorbo(a) en mi trabajo?	X		X		X		
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?	X		X		X		
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?	X		X		X		
12	¿ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?	X		X		X		
13	¿Mi trabajo es retador?	X		X		X		
14	¿ Me dejo llevar por mi trabajo?	X		X		X		
15	¿Soy persistente en mi trabajo?	X		X		X		
16	¿Me es difícil desconectarme en mi trabajo?	X		X		X		
17	¿Incluso cuando las cosas nos van bien, continúo trabajando?	X		X		X		
	Dimensión: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?	X		X		X		
19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mi organización?	X		X		X		

20	¿ Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?	X		X		X	
21	¿ Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mi trabajo?	X		X		X	
22	¿ Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?	X		X		X	
23	¿ Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?	X		X		X	
	Dimensión: Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?	X		X		X	
25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?	X		X		X	
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que esta?	X		X		X	
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?	X		X		X	
28	¿Me siento emocionalmente conectado(a) a esta organización?	X		X		X	
29	¿Esta organización tiene un gran significado personalmente para mí?	X		X		X	
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?	X		X		X	
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?	X		X		X	
		X		X		X	


Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Sáenz Torres Joe **DNI: 43570221**

Especialidad del validador: **Docente universitario – Psicólogo Clínico**

Fecha: 12 de mayo del 2022



Mg. Jde J. Saenz Torres
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 22210

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Compromiso individual							
1	¿En mi trabajo me siento lleno de energía?	X		X		X		
2	¿Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo?	X		X		X		
3	¿Mi trabajo está lleno de significado y propósito?	X		X		X		
4	¿El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo?	X		X		X		
5	¿ Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo?	X		X		X		
6	¿ Cuándo estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí?	X		X		X		
7	¿ Mi trabajo me inspira?	X		X		X		
8	¿Cuándo me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar?	X		X		X		
9	¿Soy feliz cuando esto absorbo(a) en mi trabajo?	X		X			X	Me parece que la palabra es "estoy" en vez de "esto", modifica eso. Cambiaría el "absorto" por "pasmado" o "admirado" con el fin de asegurarte q el vocabulario de la

								persona no un límite para responder la prueba.
10	¿Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago?	X		X		X		
11	¿Estoy inmerso(a) en mi trabajo?	X		X		X		
12	¿ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo?	X		X		X		
13	¿Mi trabajo es retador?	X		X		X		
14	¿ Me dejo llevar por mi trabajo?	X		X		X		
15	¿Soy persistente en mi trabajo?	X		X		X		
16	¿Me es difícil desconectarme en mi trabajo?	X		X		X		
17	¿Incluso cuando las cosas nos van bien, continúo trabajando?	X		X		X		
	Dimensión: Satisfacción laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Estoy satisfecho(a) con la naturaleza de la labor que realizo?	X		X		X		
19	¿Estoy satisfecho(a) con la persona que me supervisa en mi organización?	X		X		X		
20	¿ Estoy satisfecho(a) con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo?	X		X		X		
21	¿ Estoy satisfecho(a) con la remuneración que percibo mensualmente por mi trabajo?	X		X		X		
22	¿ Estoy satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo profesional dentro de mi organización?	X		X		X		
23	¿ Estoy satisfecho(a) con el tipo de trabajo que realizo en mi organización?	X		X		X		
	Dimensión: Compromiso organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
24	¿Me gustaría hablar de mi organización con personas cuando estoy fuera del trabajo?	X		X		X		

25	¿Siento como si los problemas de la organización son míos?	X		X		X		
26	¿Creo que fácilmente podría trabajar en otra organización que tenga las mismas características que esta?	X		X		X		
27	¿Me siento como parte de la familia en mi organización?	X		X		X		
28	¿Me siento emocionalmente conectado(a) a esta organización?	X		X		X		
29	¿Esta organización tiene un gran significado personalmente para mí?	X		X		X		
30	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización?	X		X		X		
31	¿Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

No tengo información de si esta prueba se presenta en este orden, es decir, los ítems van en este orden, primero todo el bloque de ítems de la dimensión 1, luego la dimensión 2 y al final, la 3, si fuera el caso, tendrías si o si permutar el orden para evitar el sesgo en las respuestas, ello implica combinar los enunciados para q se presenten alternados.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable []** **Aplicable después de corregir [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carla Espejo López

DNI: 46134738

Especialidad del validador: Magister- Psicóloga

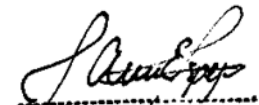
Fecha:25-05-22

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carla Lidia Espejo López
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 30754

Firma del Experto Informante.

Tabla 3*Ficha técnica del instrumento para medir estrés laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario de Burnout de Maslach
Autor	Maslach (1981)
Administración	Colectivo formulario google
Sujeto de intervención	Personal de salud
Numero de Ítems	22
Descripción de la escala	Escala de Likert

Tabla 4*Ficha técnica del instrumento para medir felicidad laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre felicidad laboral
Autor	Adaptado de Salas (2013)
Administración	Colectivo formulario Google
Sujeto de intervención	Personal de salud
Numero de Ítems	31
Descripción de la escala	Escala de Likert

Tabla 5*Validez del instrumento felicidad laboral*

N°	Grado Académico	Validadores	Resultado
1	Doctor	Dr. Joe Sáenz	Aplicable
2	Magister	Mg. Carla Espejo	Aplicable

Tabla 6

Confiabilidad del instrumento de estrés

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.835	22

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de felicidad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	31

ANEXO: Autorización de aplicación de instrumento firmado por la respectiva autoridad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de junio de 2022
Carta P. 0551-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.
Zelmira Lázaro Valle
Coordinadora
Hospital Alberto Barton

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SALVADOR GRADOS, ANGÉLICA NOEMÍ; identificada con DNI N° 43323896 y con código de matrícula N° 7002629759; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

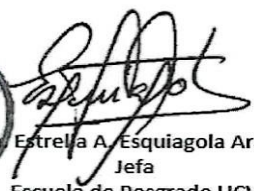
Estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, 2022.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador SALVADOR GRADOS, ANGÉLICA NOEMÍ asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos


Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson - Callao
Lic. LAZARO VALLE ZELMIRA SONIA
COORDINADORA DEL CENTRO QUIRURGICO
CEP 46613

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO :

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por: _____ teniendo como objetivo _____

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

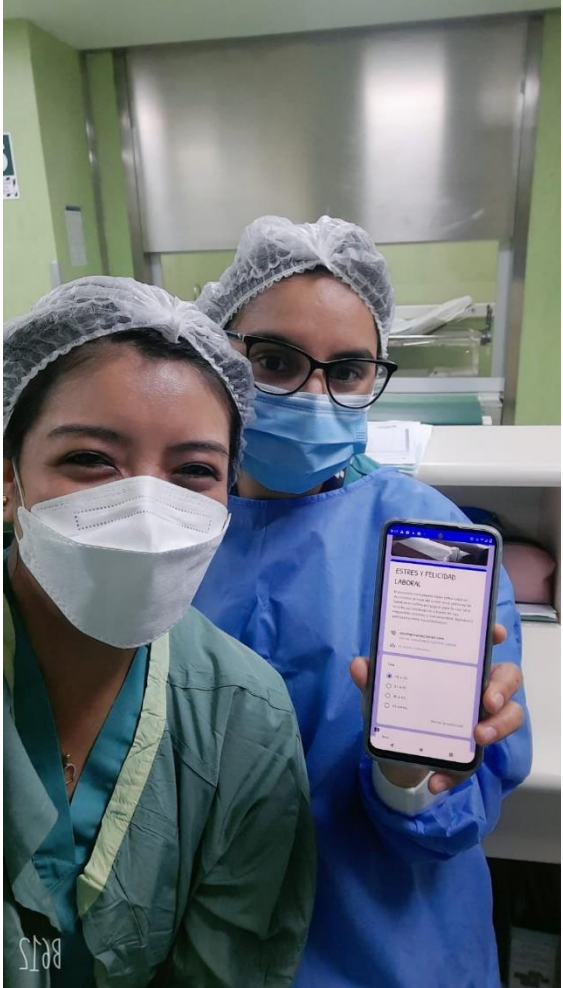
De antemano, se agradece su participación.

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

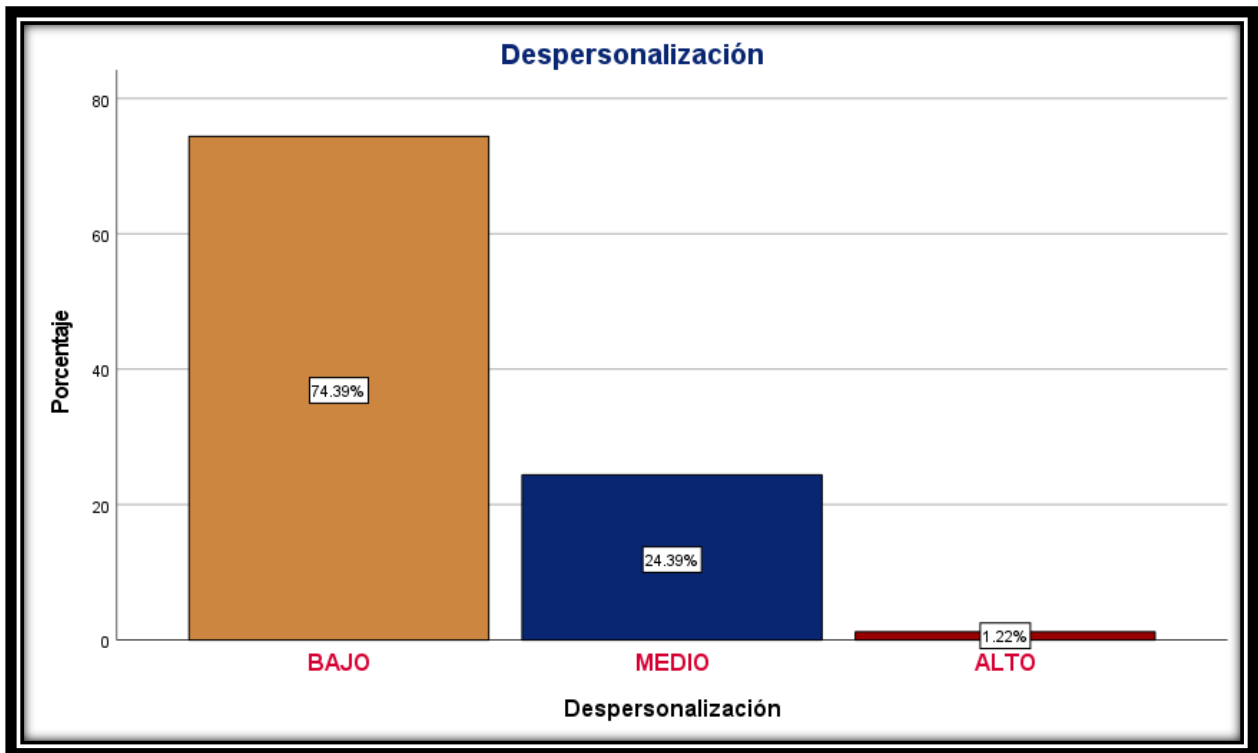
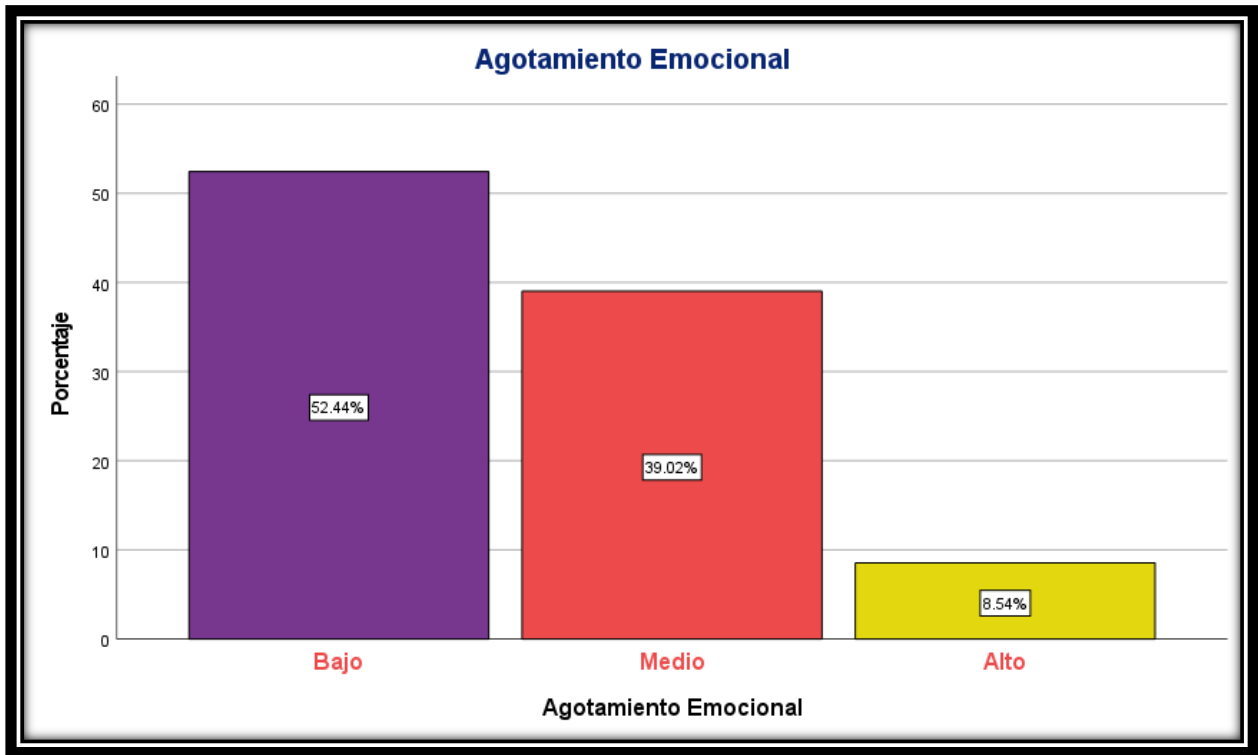
He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación, y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

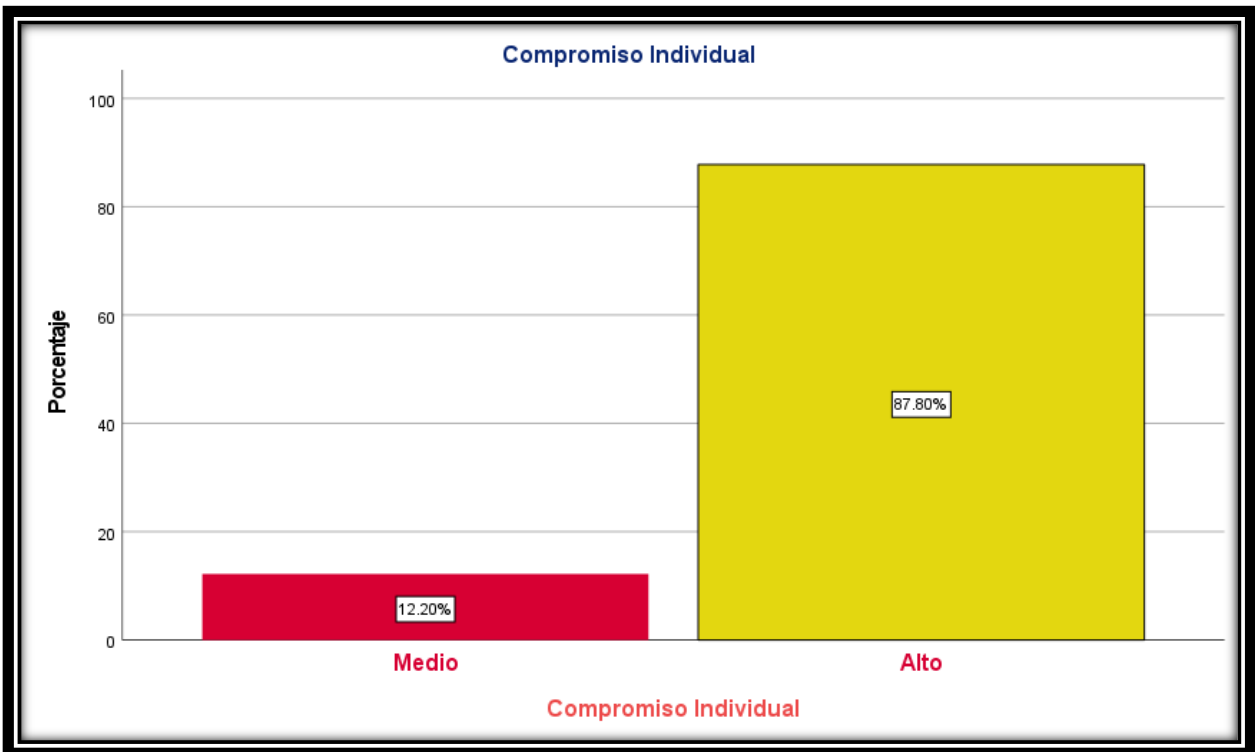
Firma del participante.

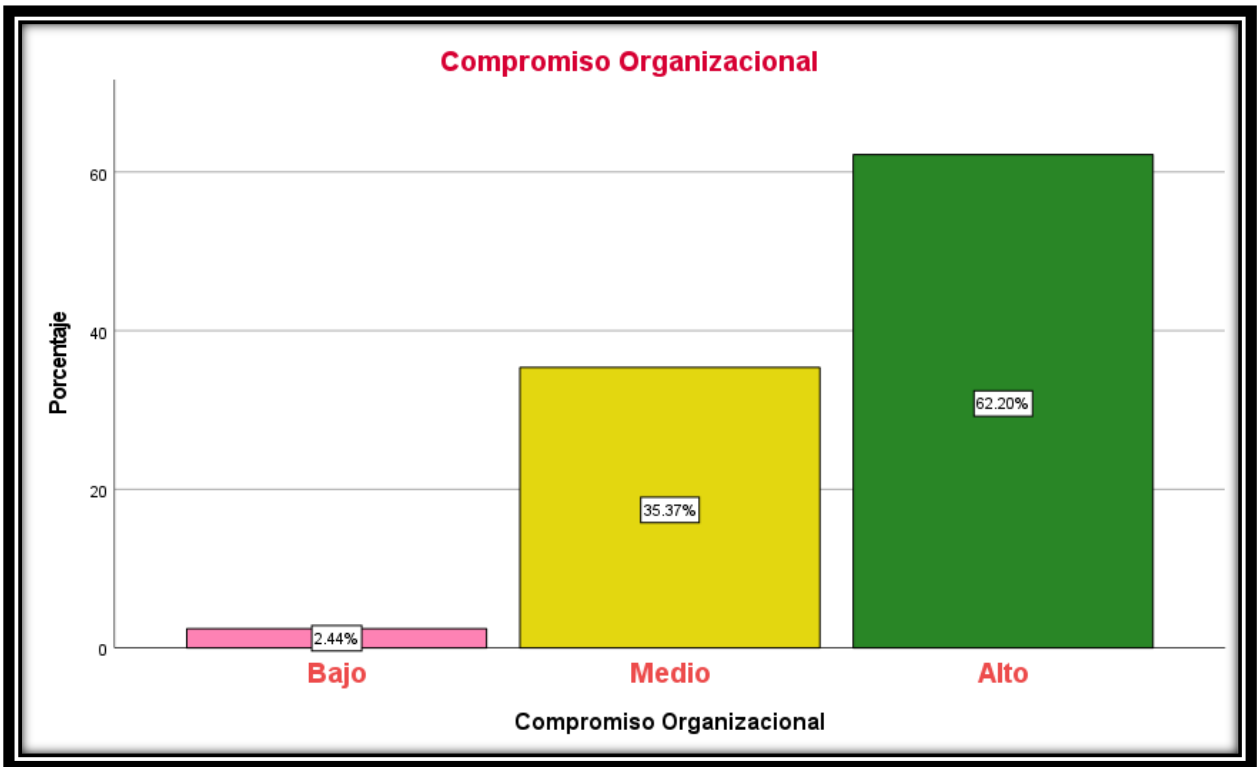
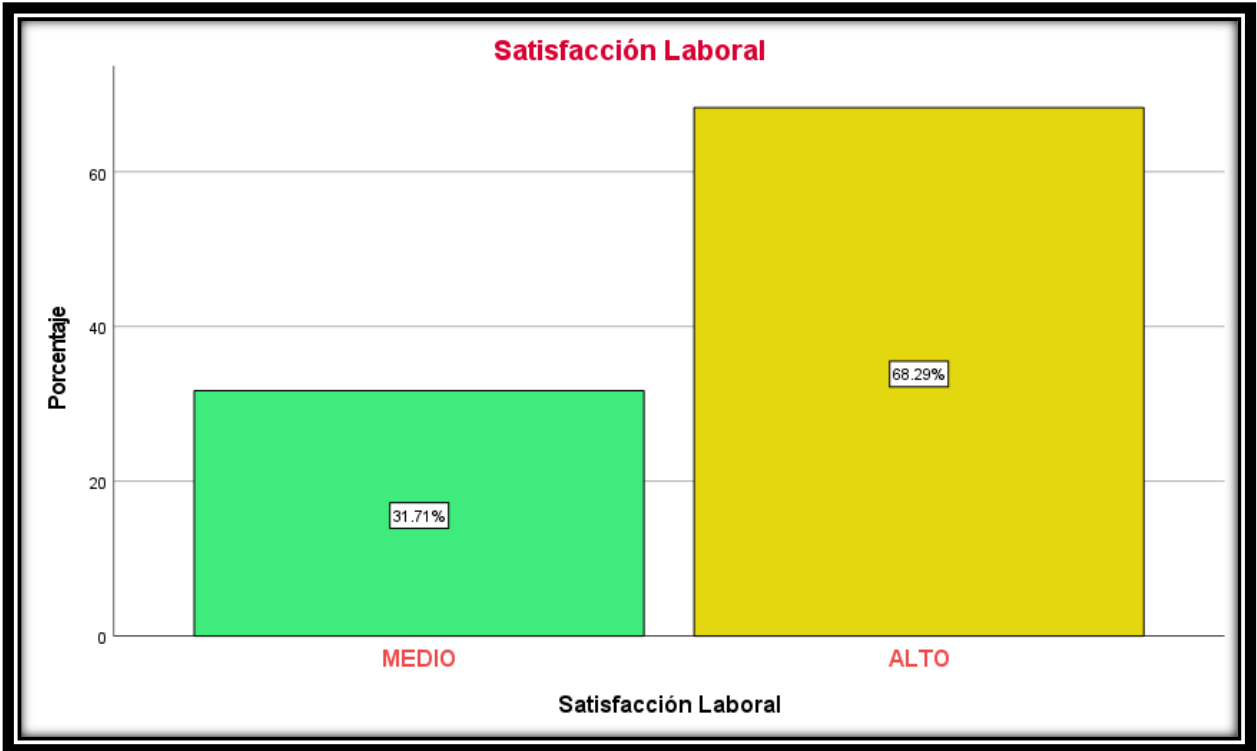
ANEXO: Cuadros, figuras, fotos, planos, documentos.













**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Estrés y felicidad laboral del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital del Callao, Lima 2022", cuyo autor es SALVADOR GRADOS ANGELICA NOEMI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS DNI: 31035536 ORCID 0000-0001-9970-3117	Firmado digitalmente por: TCAMPANAJ el 10-08- 2022 11:21:53

Código documento Trilce: TRI - 0394217