



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III- 1 en Ica, 2023

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

**AUTOR:**

Yeren Bravo, Irvin Jamir (orcid.org/0000-0002-3716-9606)

**ASESORES:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a Dios también dedicarles a mis progenitores por darme la vida y por guiarme que el sacrificio diario es el camino al éxito.

Fuiste mi mayor motivo para poder terminar mi tesis; a ti hijo Dylan Luis Yeren Mansilla, que por ti me esforcé a diario para poder seguir adelante y no dejarme caer.

## **Agradecimiento**

Quisiera agradecer a Dios por guiarme por el camino del bien y así poder terminar mis estudios de pos grado.

Agradecer también en especial a mi esposa por estar pendiente en todas las actividades durante mi etapa de estudiante de pos grado, gracias por el apoyo brindado a diario.

También un agradecimiento muy especial a mi asesora de tesis a la Dr. Vega Guevara Miluska, que por su apoyo ofrecido durante la etapa de la realización de mi tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra , muestreo	13
3.4. Técnicas o instrumento de recolecion de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	41

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b> Nivel de gestión de capacitación, según sus dimensiones	19
<b>Tabla 2</b> Felicidad laboral, según sus dimensiones.	20
<b>Tabla 3</b> Prueba de Normalidad.	21
<b>Tabla 4</b> Determinación de datos para aplicar el modelo entre gestión de capacitación y felicidad laboral.	21
<b>Tabla 5</b> Determinación de datos para aplicar el modelo entre evaluación de las necesidades y felicidad laboral.	22
<b>Tabla 6</b> Determinación de datos para aplicar el modelo entre diseño de capacitación y felicidad laboral.	23
<b>Tabla 7</b> Determinación de datos para aplicar el modelo entre la implementación de la capacitación y felicidad laboral.	24
<b>Tabla 8</b> Determinación de datos para aplicar el modelo entre la evaluación de la capacitación y la felicidad laboral.	25

## ***Índice de Figuras***

***Figura 1*** *esquema correlacional causal*

13

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo de demostrar la relación de la gestión de capacitación con la felicidad de las labores de un hospital nivel tres-1 en Ica. Esta investigación es básica y emplea un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional no causal. En la realización de este trabajo se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario en cada una de las variables, para la calificación se empleó la escala de Likert , tuvo como muestra 144 colaboradores. El resultado fue que el 76% los profesionales de la salud consideraron a la gestión capacitación como regular, por otro lado, el 60% del personal de salud consideró a la felicidad de las labores como regular. Finalmente se concluyó que en este estudio existe influencia de la gestión de capacitación en la felicidad de las labores de los profesionales de la salud de un hospital nivel III -1 en Ica , además se obtuvo el coeficiente de Nalgerke de 0,45.

***Palabras clave:*** *Gestión, capacitación, felicidad laboral.*

## **Abstract**

The objective of the study was to denounce the relationship of training management with the happiness of the work of a level three-1 hospital in Ica. This research is basic and uses a quantitative, non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational approach. In carrying out this work, the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument in each of the variables, for the qualification the Likert scale was used, with 144 collaborators as a sample. The result was that 76% of the health professionals considered the training management as regular, on the other hand, 60% of the health personnel considered the happiness of the work as regular. Finally, it was concluded that in this study there is an influence of training management on the happiness of the work of health professionals in a hospital level III -1 in Ica, in addition, the Nalgerke coefficient of 0.45 was obtained.

**Keywords:** *Management, training, happiness labor.*



## I. INTRODUCCIÓN

Después de la pandemia, muchas instituciones reorganizaron sus estrategias de capacitación en el personal sanitario con el motivo de integrar conocimientos, mejorar sus habilidades y fortalecer su desempeño para combatir cualquier enfermedad, del mismo modo estudios internacionales, Gutiérrez et al (2021) desarrollaron un programa de capacitación en seguridad psicológica para la alta dirección hospitalaria, donde realzo la seguridad psicológica en emergencias en 67% y desastres 45%; liderazgo y comunicación en 37%. En Europa Cegos (2018), encontró que la formación y capacitación constante permite que los trabajadores mejoren sus capacidades y desarrollen mejor su desempeño de las labores. En cuanto a Latino América, según Gorgal (2017) las organizaciones buscan alianzas con otras instituciones educativas para implementar sus capacitaciones con la finalidad de insertar estrategias nuevas para la mejoría del desempeño de las labores de los colaboradores que pertenecen al sector público; en muchos puestos se observa una diversidad de capacidades que no están acordes con las funciones requeridas en el puesto y en otros casos realizan abandono de cargo, pues no se sienten cómodo en las actividades.

En toda institución existen problemas de comunicación entre los trabajadores o entre los directivos y esto no permite trabajar en equipo, provocando desorden interno y en algunas ocasiones abandono de trabajo, por eso que en la actualidad los gerentes solicitan en sus requerimientos personas comprometidas y trabajar bajo presión y ellos ofrecen capacitaciones continuas, estimulan el desarrollo profesional, incremento de salario y oportunidades de subir de nivel, logrado que el trabajador se sienta feliz y comprometido con su empresa (Tahir et al, 2017) en efecto, diversas organizaciones están realizando una reorganización interna en base a sus funciones y se están comprometiendo con sus trabajadores estimulando a mejorar su desempeño de las labores, lo cual permite que el colaborador se sienta reconocido con la empresa y apoya los objetivos institucionales (Taamneh et al, 2018)

En estudios nacionales Vázquez y Vera (2017) sostuvieron que la felicidad se ve influenciada por el clima organizacional, puesto que cuando los gerentes motivan a sus trabajadores, incentivan y le apoyan en su progreso, los trabajadores

sienten satisfacción y se comprometen con la empresa, lo que origina el crecimiento de la institución. Asimismo, Demirdjian et al (2017) manifestaron que la capacitación hospitalaria, permite incrementar las competencias profesionales, logrando en el personal alcanzar sus metas. En un estudio local, Cotrina (2017) evaluó el proceso de capacitación en un nivel regular de 45% y las necesidades de capacitación en 36%

Pérez y Galdós en el 2019, estudiaron sobre el impacto de la satisfacción y la felicidad, donde encontró que el objetivo de la institución incluía a todos los colaboradores, donde insertaban el objetivo de trabajar en equipo y el deseo de alcanzar la meta institucional como también en la índole profesional. Por tal motivo, la felicidad de las labores en el trabajo está relacionada con la formación, pues determina la formación relacionada con el desarrollo y la eficiencia del personal administrativo y de apoyo, así como la caracterización de las dificultades que afectan a los servidores (Amador et al, 2018). Por lo tanto, a nivel internacional, la forma de trabajar ha ido variando a lo largo de décadas, las investigaciones muestran que el 79% considera como prioridad revisar la administración para un mejor desempeño, ya que en los actuales aires solo el 10% ha perfeccionado su administración, Jiménez et al (2020) encontraron que la felicidad de las labores es la satisfacción que tiene el trabajador en relación con su empresa.

En la ciudad de Ica el hospital nivel tres-1 perteneciente al Minsa, se evidencio la falta de responsabilidad por parte de los colaboradores y esto en gran parte se debió a las deficientes gestiones , en el cual no se han preocupado por el personal de salud, pues muchos de ellos han dejado de estudiar o prepararse por las trabas que le colocaron o el recelo profesional; entonces ellos no despertaron su capacidad cognitiva para efectuar la labor con eficacia; así mismo, la parte emocional y la competencia es sub óptima porque el conocimiento y la experiencia de los trabajadores no se transmiten ni se comparten con quienes no los tienen, muchas veces, la distribución de funciones no es justa, lo que hace que la satisfacción de las labores pueda ser baja lo que afecta el desempeño del trabajo asignado, porque no están las personas que pueden hacerlo.

El trabajo se paga por reconocimiento y no existe una formación específica para las funciones realizadas, y las tareas se realizan en un entorno muchas veces desagradable, lo que se ve en las atenciones y el paciente percibe todos estos

problemas internos. Se propuso como problema principal: ¿De qué manera influye la gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III -1 en Ica 2023?, Asimismo, tenemos como problemas secundarios: ¿De qué modo influye las extensiones de evaluación de necesidades, implementación de la capacitación, diseño de la capacitación, y evaluación de la capacitación en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel III -1 en Ica 2023? (ver anexo 1)

Este estudio tuvo una justificación con base teórica por lo que permitió a los empleados conectar y equilibrar el mundo del trabajo con su esfera personal y familiar, así también promover el progreso y desenvolvimiento de competencias y habilidades personales y de las labores, y también mostrar un mejor desempeño, un alto nivel de motivación, sirvió como incentivo para conocer la actitud de los empleados hacia las funciones que desempeñan en la organización, permitiéndoles divertirse en el trabajo, crecer personal y de las labores, infundir un sentido de lealtad que se verá reflejado en retención exponencial y aumento de la productividad y por último, la justificación práctica permitió identificar las medidas más adecuadas para estudiar las variables de bienestar que afectan el desempeño de las labores y viceversa. También sirvió como fuente de información de apoyo sobre el tema, así como fue un instrumento de asesoramiento para egresados o empresas que busquen diagnosticar su gestión. Con respecto a la justificación metodológica, el estudio demostró dos herramientas o métodos para obtener información relevante, uno que mide la gestión de la capacitación y otro que mide la felicidad en el trabajo, que fueron sometidos a criterios de validación y análisis de confiabilidad. Estos instrumentos son enviados a una validación por un juicio de expertos.

De la misma forma, se proyectó tener como objetivo en general delimitar ¿de qué modo influye la gestión de capacitación en la felicidad de las labores de un hospital nivel tres-1 en Ica 2023? Así mismo, los objetivos específicos Determinar de qué manera influye la evaluación de las necesidades de gestión de capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023. (Ver anexo 1)

Por ende, dentro de las hipótesis este estudio se demostró que existe relación de la gestión de capacitación en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel III -1 en Ica, 2023. (Ver anexo 1)

## II. MARCO TEÓRICO

En la indagación sobre las capacitaciones y la felicidad se encontró como antecedentes nacionales a: Figueroa (2023) que tuvo como objeto de estudio determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de La Libertad, este autor sería una referencia base a nuestro estudio por que especifica su modelo teórico en la búsqueda de relación entre las capacitaciones y la felicidad, teniendo un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 200 trabajadores. Los resultados indicaron que el nivel de felicidad era medio en un 28% y alto en un 70%, y que el clima organizacional era regular en un 70%. De esta forma, se concluyó que los factores estimulaban la felicidad directamente. En otro estudio similar, Lezama (2022) propuso identificar la felicidad en el trabajo asociado al compromiso y la satisfacción en un grupo de colaboradores millennials. Utilizando un método cuantitativo, descriptivo y no experimental, el autor intervino a 73 colaboradores mediante el instrumento Escala de la Felicidad, (OCQ) y SL-SPC. Los resultados indicaron que el nivel de felicidad era regular en un 67% y estaba asociado con el compromiso de los colaboradores. El estudio concluyó que la felicidad se incrementaba al igual que la satisfacción y el compromiso en los trabajadores.

Chipa (2022) planteo evidenciar la gestión de la capacitaciones sobre el puesto de cargo y las tareas primordiales de la atención primaria de una Microred, dicho estudio fue de enfoque cuantitativo, básica, diseño no experimental donde participaron 70 trabajadores, dentro de los resultados se encontró que la capacitación es igual a 71,4% y el cumplimiento regular en 17% concluyendo que la capacitación es significativa con atención primaria de salud y que esto fortalece las habilidades de los trabajadores. Del mismo modo, (Guarnizo, 2021) influencia de la capacitación laboral en la gestión del servicio en la subgerencia de capacitación del poder Judicial, estudio de tipo cuantitativo y correlacional-causal, se evaluó a 70 servidores. Los resultados mostraron que existe una mala capacitación con 45.7 % y de nivel regular 41%. Concluyendo que las

capacitaciones deben de seguir en base a la necesidad de los trabajadores. Del mismo modo, Rodríguez (2021) busco identificar el nivel de capacitaciones con el desenvolvimiento del desempeño laboral del profesional asistencial de una posta médica, en base al tipo básica, con un enfoque cuantitativo, y no experimental-transversal, tuvo como muestra a treinta trabajadores que prestaron su apoyo para la investigación. Sus resultados demuestran que los servidores perciben que el nivel de capacitación es medio en el 60%, por su parte el desempeño laboral es calificado como regular en el 53,3%. Concluyendo que la capacitación constante impulsa el desempeño de los trabajadores. En el mismo sentido, Vera (2018) propuso determinar la felicidad y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud, dicho estudio se estableció bajo el enfoque cuantitativo; no experimental, descriptiva y correlacional, intervinieron 21 colaboradores. Sus resultados fueron el sentido por la vida 85%, satisfacción del trabajo 55% y optimismo 70%. La felicidad laboral es el compromiso del trabajador y en la mejora de sus habilidades para el crecimiento de su empresa. Por último, el estudio de Ferrer (2018) donde planteo investigar el grado de incidencia del clima laboral con la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional, dicho estudio fue básico, con el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, participaron 300 colaboradores de los cuales se selecciono 169 para la investigación. Sus resultados mostraron que la satisfacción fue de nivel medio con 63% y la satisfacción fue regular con 60 %. Se puede concluir que existe relación en la felicidad laboral de los trabajadores.

A nivel internacional tenemos la experiencia de Castro et al (2022) en el cual analizaron la función que tiene la cultura visual tiene en las estrategias de, felicidad , comunicación interna y bienestar de las organizaciones, fue un estudio observacional, de enfoque cuantitativo y analítico, se aplicó un instrumento en 10 instituciones, encontrando como resultados que la cultura visual es de gran importancia en los procesos comunicativos hacia los públicos internos, los recursos audiovisuales sirven para el trabajo en equipo. Esta investigación pone de manifiesto la relevancia de los elementos visuales como parte de la cultura corporativa y de la comunicación interna, y el modo en que tributan en favor del bienestar y la felicidad organizacional. Por otro lado, Rodríguez y Raga (2021) identificaron el bienestar y felicidad de los profesores en los procesos de

aprendizaje, bajo el tipo cuantitativo y correlacional de la felicidad por los profesores en Medellín. Los resultados muestran una relación significativa de felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional, que se concreta en las conclusiones. De la misma forma, (Rimjhim et al, 2021) analizaron el impacto de la capacitación y el desarrollo en la satisfacción laboral de Gwalior y Chambal. La investigación se basa en datos primarios. Los datos se recopilan a través de un cuestionario auto estructurado.

El estudio se realizó en 263 enfermeras (171 de hospitales privados y 92 de hospitales públicos) en ello se resalta, un positivo impacto y una satisfacción alta de los hospitales del sector público y privado. Concluyendo que las necesidades de capacitación se identifican y los trabajadores satisfacen de manera adecuada. Zhao et al (2020) evaluaron la influencia de las capacitaciones en la satisfacción laboral de los médicos del hospital de China, su trabajo se dio en el enfoque de método mixto y descriptivo, se usó la encuesta para la recopilación de datos. El estudio encontró que la capacitación a corto plazo dio resultados regulares en la satisfacción de 34% sin embargo las capacitaciones a largo plazo incremento su satisfacción y competencia de los médicos. Finalizando, la importancia de la capacitación continua crea oportunidades y mejora la calidad de atención.

Fierro et al (2018) plantearon evaluar el nivel de felicidad y satisfacción en la vida y práctica médica de los dermatólogos, su estudio descriptivo correlacional con una población de 219 médicos, sus resultados indicaron que el 93% se mostró muy satisfecho con la especialidad y el 98,6% volvería a elegir la misma, la razón más importante es abarcar áreas médicas y quirúrgicas. El nivel de felicidad fue alto, concluyendo que los médicos mantienen una satisfacción al igual que su felicidad en el trabajo.

Dentro del marco teórico se definieron dos variables, comenzando por la Gestión de Capacitación, la cual se consideró como el proceso de aprendizaje dirigido a los colaboradores de una organización con fines de auto crecimiento y que se llevó a cabo de manera interactiva o práctica, elevando así sus habilidades y destrezas en el desarrollo de sus funciones (NimaSajai, 2020). Con esta misma idea, Parra y Rodríguez (2016) indicaron que las instituciones llevaron a cabo acciones de gestión de capacitaciones para que sus trabajadores mejoran sus

habilidades en la realización adecuada de sus funciones, ya que dichas habilidades eran propias de sus puestos de trabajo y potenciaban su aprendizaje.

Además, existen otros autores que mencionan sobre la capacitación, como Alles (2012) que indicó que son actividades organizadas, generalmente con fechas, horarios conocidos y objetivos establecidos. Jamaica (2015) y Chiavenato (2009) la gestión de capacitación es un requerimiento esencial para la empresa, el cual permite el desarrollo de las competencias de las personas para que puedan ser más innovadoras.

En relación a la capacitación, había una diversidad de teorías disponibles, como la taxonomía de Bloom, donde se hablaba del conocimiento y las potencialidades que el ser humano adquiriría después de haber adquirido una experiencia de aprendizaje Charca (2015). Se consideraba que las capacitaciones dirigidas en función de las necesidades del personal eran fructíferas, a diferencia de las capacitaciones generalizadas que, en algunos casos, no se ajustaban a las necesidades o funciones de los empleados, este autor sería uno de los autores bases en esta investigación debido a su estudio que tuvo relación con nuestra primera variable. En el sector sanitario, las capacitaciones contribuyen a mejorar estrategias o a innovar las atenciones de los pacientes, se sabe que la ciencia va avanzando y se va innovando, así como la aparición de nuevas enfermedades, entonces como tratar a un paciente con sintomatología diversas (Casanova, 2003) otra teoría mencionado por Chacaltana (2016) las evaluaciones post capacitaciones permite identificar el grado de entendimiento de la persona, esto evalúa si la capacitación indicada cubrió las expectativas de la empresa y el trabajador concibió toda la información. Por otro lado, (Bailón, 2014, citado por Alles, 2008) las capacitaciones bien estructuradas y planteada por objetivo de las necesidades tienen buenos resultados y se observa en el desempeño de los trabajadores.

Las implicancias de la competencia en el trabajador permiten resaltar las habilidades innatas, actitudes, conceptos y organizar nuevos conceptos (Snell y Bohlander, 2013)

En ese mismo sentido, la capacitación es involucrar al trabajador que desarrolle sus habilidades y conocimientos con el propósito que ejerza liderazgo en la ejecución de su propio trabajo, incremente su productividad, mejore su calidad

de servicio y forme una cultura de identidad con la organización (Aguilar, 2004). Esos conocimientos pueden ser de diferentes tipos y se enfocan a diversas terminaciones individuales y organizacionales, según la necesidad del trabajador por cuenta propia o de la empresa incluyendo a todos los colaboradores (Yuang et al, 2019) Dentro de las capacitaciones existen cuatro etapas de cómo se ejecuta esta gestión: empezando con la necesidad de crecimiento de la empresa, evaluando el diseño de instrucción, validando la participación y el objetivo del aprendizaje, así como el tiempo de su aplicación para impulsar el éxito de la capacitación mediante la evaluación (Saavedra et al, 2009).

En cuanto a las dimensiones de la gestión de capacitación (Parra y Rodríguez, 2016) plantearon las siguientes dimensiones: evaluación de las necesidades, diseño del programa de capacitación, implementación del programa y evaluación del programa de capacitación.

Dimensión 1: evaluación de las necesidades, Se parte de una estrategia multimétodo para detectar y evaluar las necesidades u oportunidades de intervención, la cual implica utilizar más de un método de trabajo con la finalidad de captar diferentes puntos de vista de la situación. En esta estrategia se utilizaron dos métodos basados en el modelo de inventario de recursos: el primero tiene como propósito conocer los objetivos, servicios, usuarios, criterios de admisión y capacidad de atención de la institución con el fin de definir la situación de base para la intervención. El segundo método es el modelo de discrepancia, que busca identificar las diferencias entre lo que la institución pretende y lo que se logra en la realidad. Según (Miranda, Rendon y Ledesma, 2009)

Dimensión 2: diseño del programa de capacitación, se divide en tres partes: inicio, donde se realiza un análisis de los conocimientos de los trabajadores, adquisición de los conceptos asociado a los saberes previos y retroalimentación de algunos conceptos (Parra y Rodríguez, 2016)

Dimensión 3: implementación del programa de capacitación, para la implementación es importante saber a quién va ir dirigido, el tiempo que tomara las capacitaciones, el logro de objetivo y el desarrollo de las practicas aplicadas (Parra y Rodríguez, 2016) en el sector sanitario, por la diferencia de funciones por las profesiones, cada área ejecutiva realiza las capacitaciones en base a las necesidades y el cual están escritas en el área ejecutora.



Dimensión, 4: Evaluación del programa de capacitación, su objetivo es corroborar el impacto de la capacitación, el cual se puede dar mediante un post test o caso aplicado según sea la necesidad. Esto permite evaluar la mejora de su desempeño y el grado de resolución de los problemas (Parra y Rodríguez, 2016).

La segunda variable felicidad laboral, se respalda bajo la teoría de Brime (2017) donde menciona que la felicidad del trabajo es la satisfacción que representa la organización en el trabajador y esto se origina porque la empresa considera al trabajador como una pieza primordial en el crecimiento. La búsqueda de la felicidad es importante pensar y actuar desde la satisfacción que produce la acción realizada (Percy, 2011). Por otro lado, Seligman (2015), considera que el bienestar es un grupo de acciones asociado al logro de metas que pueden resolver diversos desafíos en una empresa. Según Alarcón (2006) La felicidad se entiende como un grupo de emociones y sentimientos que los individuos experimentan en su existencia. Guerrero y tuesta (2017), la realización profesional contribuye a la felicidad de los sujetos, y una profesión feliz es aquella en la que los colaboradores se sienten más vinculados a la asociación, perfeccionando así su desempeño y producción y cumpliendo la finalidad del servicio de salud de cuidar el bienestar de los usuarios. (Rivera et al., 2018) consideran que la organización debe preocuparse por las necesidades intra y extralaborales de sus trabajadores y brindar un espacio confortable, clima laboral, oportunidad de crecimiento, motivación y reconocimiento en su área de labores.

A su vez, García (2018), argumenta que el bienestar en el trabajo es un estado de bienestar que refleja un sujeto o un conjunto de individuos que pueden hacer sentir y pensar independientemente de su día a día en diferentes situaciones, sus propios sentimientos y pensamientos están trabajando hoy y así influir en el perfil emocional resultante, sea favorable o no, ya que depende del nivel de logro de sus metas planteadas en el entorno social.

La felicidad se define como la conclusión de las emociones que la rodean, su interacción y las acciones que realizamos para gestionarla (Morales, 2000). Para quienes creen que el bienestar en el centro de labores está influenciado por distintas conductas o interrelaciones debido a su cimiento genético, asimismo, las

peculiaridades físicas y psicológicas de un sujeto, donde se combinan la receptividad, la tolerancia y las capacidades cognitivas con la capacidad de reconocer biológica real (Khan, 1990). Las actitudes socioemocionales están determinadas por la conducta medioambiental, donde la sensación de seguridad influye en la percepción del entorno, acompañada del logro de metas, recompensas laborales y reconocimiento, y la teoría enseña de modo claro y específico que el bienestar en el centro de labores es la clave para alcanzar la excelencia. El bienestar es la fuente de las conclusiones, es un instrumento de adquisición de talento y los sujetos insatisfechos están menos abiertos a las oportunidades de trabajo y son menos eficientes. Brime (2017)

Según Salas (2013), las dimensiones de la inconstante felicidad laboral se definen como: el compromiso individual, que determina el reconocimiento de la propia condición física, las capacidades cognitivas y la vinculación emocional con las funciones laborales, así como el significado, su trabajo, porque le da al individuo la oportunidad de satisfacer sus expectativas particulares.

Según Kahn (1990), detalla la conducta personal o estímulo intrínseca que se aleja de la labor cotidiana y que hay una cierta implicación física y emocional en el centro de labores, entendida como conducta que se realiza o no se realiza.

El bienestar laboral, en la que reafirma que las influencias internas de los sujetos determinan la inclinación de los colaboradores a desempeñar sus cargos, pues esto se consigue por medio de la relación con lo que hacen, la pasión y la implicación en lo que hacen en la organización, también desde el exterior (Salas, 2013); de la misma manera, Judge y Erez (2007), manifiestan que el bienestar y la felicidad laboral se sustenta en que el trabajador, mantenga un aspecto positivo, mantenerse motivado, manejo en la toma de decisiones, que tenga la iniciativa, refuercen las relaciones individuales; disposición de la ayuda; otro aspecto positivo es el compromiso organizacional, misión y la visión institucional que impulsa la acción en los trabajadores (Salas, 2013), por lo que también se caracteriza como el grado de integración e interacción entre el empleado y la institución, en el que los rasgos principales son empleados que adoptan valores y metas, un sentido de

pertenencia y el deseo de buscar los intereses de la organización y el deseo de seguir siendo parte de ella (Huallata, 2021 ).

Seligman (1999) proporciona un marco para distintos caminos hacia la felicidad, una proposición que no debe considerarse una teoría, sino más bien una construcción.

Dimensiones de la variable felicidad laboral, según Brime (2017) la felicidad es el sentir que tiene uno al hacer sus tareas en lugar organizacional; D1: Compromiso individual, el trabajador se acopla al crecimiento organizacional y ve a la empresa como parte de su crecimiento, se esmera por brindar el mejor servicio a sus usuarios. El compromiso individual, no busca la aceptación del resto, busca resaltar ante los demás y busca la preparación complementaria asociada a sus funciones.

Segunda dimensión: satisfacción al trabajo. Brime (2017) indico que el trabajo en el entorno laboral es un estado emocional de característica positiva, causado por un ambiente cálido y acogedor por parte de los integrantes de la institución, donde prima la armonía, serenidad, tranquilidad Salas (2013), la satisfacción dentro del área de trabajo se da por la alegría que siente por pertenecer a una institución y se observa por las acciones que hace en su desempeño.

Tercera dimensión: Compromiso organizativo, según (Plaza, 2015) todos los integrantes buscan el crecimiento de la institución, basado en los pilares que la empresa ha impuesto, busca la acreditación y el reconocimiento de otros clientes. El trabajador al iniciar un contrato con una institución se compromete a cumplir todos los lineamientos de la empresa y sobre todo el compromiso con su desempeño (Brime, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Estudio cuantitativo, se dio a través de los análisis estadísticos, donde se establecieron las frecuencias de los datos. (Arias et al., 2022)

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Fue básico, ya que se concentró en adquirir nuevos conocimientos que subyacen a los eventos o fenómenos examinados; su estudio se fundamentó de precedentes para estudios posteriores. Concyteb (2018)

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se usó un nivel correlacional – causal, ya que se estudiaron los hechos de la influencia que tienen una variable con otra. (Sousa et al., 2007).

Se usó el diseño y esquema de estudio no experimental, ya que no existe la necesidad de producir alguna alteración en la información, para resultados posteriores. (Behar, 2008).

#### **Figura 1**

*Esquema correlacional causal*

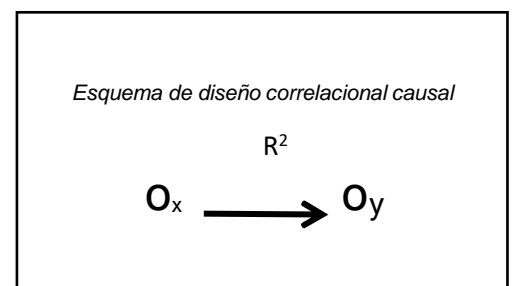
Dónde:

O<sub>x</sub>: Gestión de capacitación

O<sub>y</sub>: Felicidad laboral

→ Influencia de X en Y

R: Correlación entre variables



## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 V1: Gestión de Capacitación.**

**Definición conceptual:** Parra y Rodríguez (2016) es un conjunto de procesos que una empresa solicita a otras instituciones para poder brindar capacitación a su personal con el propósito de alcanzar sus metas y desarrollar las habilidades en su puesto de empleo.

**Definición operacional:** de la gestión de capacitación; esta variable, contiene cuatro dimensiones (evaluación de necesidades, diseño, implementación y post evaluación) con una diversidad de indicadores relacionados a las dimensiones que, a su vez, se conforma por veintidós ítems, con cinco alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) y con tres escalas o niveles.

### **3.2.2 V.2: Felicidad Laboral.**

**Definición conceptual :** Brime (2017), respecto a la felicidad en el trabajo es sentir la satisfacción de estar en un lugar donde le permiten libremente desarrollar su potencial y seguir creciendo profesionalmente, además de contar con un clima laboral amigable y mantener buena comunicación con sus compañeros, asimismo sentir el reconocimiento de su trabajo por sus superiores.

**Definición operacional de la Felicidad Laboral:** La felicidad laboral se compone de tres dimensiones con quince indicadores y 31 ítems con cinco alternativas de respuesta de rango politómica.

## **3.3 Población , muestra , muestreo**

### **Población:**

Según Hernández- Sampieri (2018) como constructor de aspectos, factores y elementos que se unen en un determinado espacio. Esta población está constituida por 230 colaboradores de salud de un hospital, ubicado en la ciudad de Ica.

### **Muestra:**

De acuerdo con Hernández- Sampieri (2018) es un subconjunto de población sobre la cual se obtuvo los datos propicios. En el presente estudio, la muestra fue de 144 colaboradores de salud.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n = Numero de muestra buscado

N = Población propuesta

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza

e = Error estimado

p = Probabilidad

q = (1 - p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

#### **Muestreo:**

Fue no probabilístico por conveniencia debido a que cada personal de salud fue seleccionado intencionalmente. Hernández -Sampieri (2018)

#### **Unidad de análisis:**

Colaboradores (personal sanitario) que pertenecen al nivel III-1 en Ica 2023.

#### **Criterios de inclusión:**

- Que sean colaboradores del hospital.
- Que mantengan un contrato vigente a la hora de la encuesta.
- Que estén preparados a ser parte de la indagación.

### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores pasantes ,internos o practicantes.
- Que no estén preparados a ser parte de la indagación.
- Que no tengan constancia en su centro de labores

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

### **Técnica**

Se utilizó la encuesta para la adquisición de datos, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es un grupo de preguntas que están relacionadas mediante las variables, dimensiones e indicadores.

El instrumento por cuestionario, es una herramienta utilizada, conformado por interrogantes vinculadas con las variables de estudio y que contienen diferentes niveles de respuesta (Hurtado, 2010).

### **Ficha técnica del instrumento 1**

Nombre: Cuestionario para evaluar la variable gestión de la capacitación

Autor: Doris Smith Guarnizo Salvador, (2021)

Dimensiones: Evaluación de las necesidades, diseño de la capacitación implementación de la capacitación, evaluación de la capacitación.

### **Ficha técnica del instrumento 2**

Nombre: Cuestionario para evaluar la variable Felicidad Laboral

Autor: Salas (2013)

Dimensiones: Compromiso individual, satisfacción con el trabajo, compromiso organización

La validez: - es la veracidad del proceso de acceder que los instrumentos de prueba demuestren certeza como la validez de argumento, juicio y constructo.; la veracidad de contenido se efectuó un juicio e expertos. Aclara la relevancia del contenido. Para conocer si el instrumento es confiable se realizó una prueba piloto, las pruebas alfa de Cronbach dio como resultado ( $\alpha = 0,959$ ) para la variable gestión de

capacitación y felicidad laboral ( $\alpha = 0,910$ ) arrojaron resultados tan altos que se determinó que el estudio tenía una alta confiabilidad.

### **Tabla de juicio de expertos**

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Mansilla Orellana Estrella	Aplicable
2	Mg. Puza Quijandria Jhonatan	Aplicable
3	Mg. Balbuena Conislla Katherine	Aplicable

Fuente: Certificado de Valides de Experto

### **3.5 Procedimientos**

El estudio empezó con la búsqueda de información de antecedentes sobre las dos variables, luego se solicitó la carta de presentación para la recopilación de los datos pertinentes en el cual se aplicó una encuesta para ambas variables con el propósito de recolectar los datos y poder hallar las frecuencias y porcentajes.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para sistematizar la información recopilada y los datos, de las respuestas de los empleados se compararon con su opinión sobre las preguntas formuladas y se interpretan en consecuencia.

Tabule los resultados en Excel, luego use el paquete de software estadístico SPSS-27 para analizar, conseguir conclusiones descriptivas como tablas de frecuencia, diagramas de distribución y realizar estudios estadísticos de prueba de hipótesis utilizando el Chi cuadrado y una regresión lineal simple.



### **3.7 Aspectos éticos**

Este estudio de investigación se basó en varios criterios implementados para asegurar la calidad y objetividad del estudio, tales como: La guía de entrevista y su resumen serán desarrollados internamente. Además, los aspectos éticos se verán reflejados en el no plagio de otros estudios nacionales e internacionales, asegurando la identidad de la atribución y citando toda la información obtenida de ellos utilizando las guías. Confidencialidad: Respetamos las respuestas de los entrevistados y la información anterior es solo para uso académico.

El uso del material se atribuye a la autoría cuando el estudio incluye una bibliografía y el investigador nombrado ha contribuido a la preparación del estudio. El uso de la herramienta se realiza a través de un enlace en la plataforma Google Forms, la participación es voluntaria y los resultados, así como la identidad de cada participante individual, se mantienen confidenciales y, por lo tanto, se consideran necesarios. En cuanto a los profesionales, se les hace llegar una aceptación de confirmación acerca de su participación en el estudio.

## IV. RESULTADOS

### Resultados Descriptivos

En la tabla 1 observamos que el 24% del personal de salud de un hospital nivel tres – 1, aducen que la gestión capacitación es inadecuada, el 76% aduce que es regular y para el 0% esta gestión es la conveniente. En las dimensiones implementación y evaluación de la capacitación se puede apreciar que se a considerado como regular, siendo en este caso la dimensión evaluación de la capacitación la que presenta el 84% seguida de la dimensión implementación que presenta un 56%. La dimensión evaluación de las necesidades consideran al 65% como inadecuado y solo en la dimensión diseño de la capacitación, existe un 60% del personal de salud de este hospital que lo considera como conveniente o adecuado.

**Tabla 1**

*Nivel de gestión de capacitación, según sus dimensiones*

	Gestión de Capacitación		Evaluación de las necesidades		Diseño de la capacitación		Implementación de la capacitación		Evaluación de la capacitación	
	fr	f%	fr	f%	fr	f%	fr	f%	fr	f%
Inadecuado	35	24	93	65	35	24	63	44	23	16
Regular	109	76	51	35	49	34	81	56	121	84
Conveniente	0	0	0	0	60	42	0	0	0	0
<b>Total</b>	144	100	144	100	144	100	144	100	144	100

En la tabla 2 observamos que el 40% del personal de salud de un hospital nivel tres – 1, aducen felicidad de las labores es inadecuada, el 60% aduce que es regular y para el 0% esta felicidad de las labores es conveniente o alta. Entre las 3 dimensiones de esta variable la que más presenta un nivel bajo o inadecuado es la satisfacción con el trabajo, además las dimensiones presentan en mayor porcentaje niveles regulares y solo el compromiso organizativo se muestra en un nivel conveniente con un 26%.

**Tabla 2**

*Felicidad de las labores, según sus dimensiones.*

	Felicidad Laboral		Compromiso Individual		Satisfacción con el trabajo		Compromiso Organizativo	
	fr	f%	fr	f%	fr	f%	fr	f%
Inadecuado	58	40	51	35	74	51	58	40
Regular	86	60	93	65	70	49	49	34
Conveniente	0	0	0	0	0	0	37	26
Total	144	100	144	100	144	100	144	100

### Contrastación de Hipótesis

En esta ocasión para el examen de normalidad se usará Kolmogórov – Smirnov ya que  $n > 50$ , usando ambas variables “Gestión de capacitación” y “Felicidad de las labores”, resumida en el siguiente cuadro, donde tenemos como hipótesis alterna:

Ha: Los datos no tengan una distribución normal.

Ho: Si existe una distribución normal,

Teniendo como criterio de decisión:

Si  $P < 0,05$  negamos la Ho y admitimos la Ha.

Si  $P > 0,05$  admitimos la Ho y negamos la Ha.

Como vemos en este caso a “p” representado por “sig.” se cumple que negamos nuestra hipótesis nula y admitimos la alterna, en conclusión, los datos no tienen una distribución normal y usaremos como método o prueba la regresión logística ordinal.

**Tabla 3***Prueba de normalidad.*

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de capacitación	0,276	144	0,000
Felicidad Laboral	0,282	144	0,000

**Contrastación de Hipótesis General:**

Ho: La gestión de capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

Ha: La gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

**Tabla 4***Especificación de datos para aplicar el modelo entre gestión de capacitación y felicidad de las labores.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Gestión de capacitación y felicidad laboral	7,477	1	0,004	0,052
				Nagelkerke 0,045
				0,480

### Interpretación:

Según los resultados tenemos hemos obtenido que existe una dependencia en las variables o ítems de estudio con resultado de Chi cuadrado = 7,477, y  $p=0,04 < \alpha= 0.05$ , entonces se concluye que negamos la hipótesis nula y admitimos la alterna. La gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023, además de ellos el coeficiente de Nagelkerke obtuvo un resultado de 0,45 donde indica que si hay influencia en un 4.5% sobre la felicidad de las labores.

### Contrastación de Hipótesis específica 01:

Ho: La valoración de las necesidades de la gestión de capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

Ha: La valoración de las necesidades de la gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

### Tabla 5

*Especificación de datos para aplicar el modelo entre evaluación de las necesidades y felicidad de las labores.*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Gestión de capacitación y felicidad laboral	34,188	1	0,004	0,237 Nagelkerke 0,232 0,431

### Interpretación:

Según los resultados que hemos obtenido que existe una dependencia en las variables o ítems de estudio con resultado de Chi cuadrado = 34,188, y  $p=0,000 < \alpha= 0.05$ , entonces se concluye que negamos la hipótesis nula y admitimos la alterna. La valoración de las necesidades de la gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023, además de ellos el coeficiente de Nalgerke obtuvo un resultado de 0,232 donde indica que si hay influencia en un 23.2% sobre la felicidad de las labores.

### Contrastación de Hipótesis específica 02:

Ho: El diseño de capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023

Ha: El diseño de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

### Tabla 6

*Especificación de datos para aplicar el modelo entre diseño de capacitación y felicidad de las labores.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Diseño de capacitación y felicidad laboral	50,177	1	0,207	0,011
				0,004
				0,491

### Interpretación:

Según los resultados tenemos hemos obtenido que existe una dependencia en las variables o ítems de estudio con resultado de Chi cuadrado = 50,177, y  $p=0,207 > \alpha= 0.05$ , entonces se concluye que admitimos la hipótesis nula y negamos la alterna. El diseño de capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023, además de ellos el coeficiente de Nagelkerke obtuvo un resultado de 0,04 donde indica que si hay influencia sólo en un 4% sobre la felicidad de las labores.

### Contrastación de Hipótesis específica 03:

Ho: La implementación de la capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres-1 en Ica 2023.

Ha: La implementación de la capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres-1 en Ica 2023.

### Tabla 7

*Especificación de datos para aplicar el modelo entre la implementación de la capacitación y felicidad de las labores.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Implementación de la capacitación y felicidad laboral	75,535	1	0,000	0,525 0,521 0,341

### Interpretación:

Según los resultados tenemos hemos obtenido que existe una dependencia en las variables o ítems de estudio con resultado de Chi cuadrado = 75,535, y  $p=0,000 < \alpha= 0.05$ , entonces se concluye que negamos la hipótesis nula y admitimos la alterna. La implementación de la capacitación influye en la felicidad

de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023, además de ellos el coeficiente de Nalgerke obtuvo un resultado de 0,521 donde indica que si hay influencia en un 52.1% sobre la felicidad de las labores.

**Contrastación de Hipótesis específica 04:**

Ho: La valoración de la capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

Ha: La valoración de la capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.

**Tabla 8**

*Especificación de datos para aplicar el modelo entre la valoración de la capacitación y la felicidad de las labores.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Evaluación de la capacitación y felicidad laboral	18,460	1	0,000	0,128
				0,122
				0,461

**Interpretación:**

Según los resultados tenemos hemos obtenido que existe una dependencia en las variables o ítems de estudio con resultado de Chi cuadrado = 18,460, y  $p=0,000 < \alpha= 0.05$ , entonces se concluye que negamos la hipótesis nula y admitimos la alterna. La valoración de la capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023, además de ellos el coeficiente de Nalgerke obtuvo un resultado de 0,122 donde indica que si hay influencia en un 12.2% sobre la felicidad de las labores.



## V. DISCUSIÓN

Los resultados de este análisis aducen que la gestión de capacitación tuvo un impacto significativo en la felicidad de las labores del personal de salud en Ica. Esto se confirmó con el resultado del Chi cuadrado, que indico una dependencia significativa entre las variables, así como con el coeficiente de Nalgerkerke, que indico una influencia del 4,5%. Estos resultados sugieren que la gestión de capacitación es un factor importante para mejorar la felicidad de las labores del personal de salud. Además, los resultados del análisis a su vez también sugieren que los programas de capacitación deben ser diseñados de modo efectiva para maximizar el impacto en la felicidad de las labores. Esto significa que los programas deben ser diseñados para satisfacer las necesidades específicas de los trabajadores de salud, así como para proporcionarles una formación adecuada. Esto puede incluir capacitación en habilidades clínicas, habilidades de liderazgo, habilidades de comunicación y habilidades de gestión. Además, los programas de capacitación también deben ser diseñados para proporcionar una compensación adecuada a los trabajadores de salud. Esto puede incluir bonos, aumentos salariales, incentivos económicos y otras formas de compensación. Esto ayudará a los trabajadores a sentirse valorados y recompensados por su trabajo, lo que contribuirá a mejorar su felicidad de las labores. Finalmente, la investigación también sugiere que los programas de capacitación deben ser diseñados para promover la participación de los trabajadores de salud. Esto significa que los programas deben ser diseñados para permitir a los trabajadores participar activamente en el proceso de capacitación. Esto ayudará a los trabajadores a sentirse involucrados y comprometidos con el proceso de capacitación, lo que contribuirá a mejorar su felicidad de las labores. Con estos factores se confirma la proposición teórica de Figueroa, C. (2020) donde concluye que existen factores que estimulan este ánimo de las personas, es decir la felicidad. Por otro lado, Lezama, P. (2022) en su estudio también refiere que la felicidad va en incremento de acuerdo a otros factores como la satisfacción, compromiso, y en este caso sería la gestión de la capacitación.

Investigaciones anteriores sugieren que la capacitación es un factor clave para mejorar la felicidad en el trabajo y generar compromiso de los empleados. Así lo refleja un estudio de Figueroa, C. (2023) que encontró un vínculo directo entre el bienestar de los trabajadores y el compromiso organizacional en la zona de La Libertad. Además, Lezama, P. (2022) destacó que el bienestar de las labores está relacionado con el compromiso y la satisfacción entre los trabajadores millennials. Por otro lado, Chipa (2022) propuso mostrar la gestión de las capacitaciones sobre el lugar de exposición y las tareas críticas de en una microrred de atención primaria, sugiriendo que la capacitación es relevante y potencia las habilidades del trabajador. Finalmente, Rodríguez (2021) midieron la felicidad y satisfacción docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, mientras que Vera (2018) midió la felicidad personal y la satisfacción en las labores en un Centro de Salud. En resumen, investigaciones anteriores sugieren que la capacitación es un factor clave para mejorar la felicidad en el trabajo y el compromiso de los empleados, en este caso a través de la gestión de capacitaciones que se pueden ir incluyendo como política de trabajo. Esto también se refleja en un estudio de Guarnizo (2021), quien encontró que la capacitación continua mejoró el desempeño de los trabajadores y aumentó la satisfacción y la felicidad. Dado que los resultados de estudios anteriores han sugerido que la capacitación es una de las variables claves para mejorar la felicidad en las labores y el compromiso del personal, se espera que estos resultados respalden el Nivel TRES-1 de un centro de Atención de Salud Hospitalaria en Ica 2023. Es relevante examinar los efectos de la gestión de la capacitación en el trabajo. Por lo tanto, este estudio debe tener en cuenta los resultados de estudios previos para delimitar el efecto de la felicidad según las gestiones de capacitaciones en lo de las labores de los trabajadores de la salud.

Al existir una relación con significancia entre la dimensión evaluación de necesidades y la felicidad de las labores podemos concluir que, esto significa que la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación es un factor importante para aumentar la felicidad de las labores de los trabajadores de salud. Esto es importante ya que la felicidad de las labores es un factor primordial para el éxito de la organización. Esto significa que los gerentes de los hospitales deben prestar atención a la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación para asegurar que los trabajadores estén satisfechos con sus trabajos. Además, el

coeficiente de Nagelkerke muestra que la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación influye en un 23.2% en la felicidad de las labores. Esto significa que la valoración de las necesidades es un factor importante para aumentar la felicidad de las labores de los trabajadores de salud. La propuesta teórica de los autores según Bohlander, W., Snell, A., & Morris, S. (2018). Es cierta, ya que la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación es un factor clave para mejorar la felicidad de las labores del personal de salud en Ica 2023. Esto se debe a que la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación ayuda a identificar las áreas en las que el personal de salud necesita mejorar y desarrollar sus habilidades y destrezas. Los estudios anteriores han demostrado que la gestión de la capacitación es un factor importante para mejorar la satisfacción de las labores y el compromiso de los empleados. Esto se debe a que la capacitación puede proporcionar a los trabajadores las herramientas y habilidades necesarias para desempeñar sus tareas con eficacia. Además, la capacitación puede ayudar a los trabajadores a desarrollar una mayor confianza en sí mismos y mejorar su motivación. Esto, a su vez, puede contribuir a una mayor satisfacción de las labores y compromiso con el trabajo. Por lo tanto, es importante que los hospitales nivel TRES-1 en Ica 2023 hagan una evaluación de las necesidades de capacitación de sus trabajadores y proporcionen la capacitación adecuada para satisfacer sus necesidades. Esto puede contribuir a mejorar la felicidad de las labores del personal de salud, lo que a su vez puede contribuir a una mayor satisfacción de las labores y compromiso con el trabajo. Además, la capacitación adecuada puede ayudar a los trabajadores a desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan desempeñar sus tareas con mayor eficacia y eficiencia. Esto puede contribuir a mejorar la productividad y los resultados de la organización.

Los resultados obtenidos en el estudio sugieren que el diseño de capacitación no tiene una influencia significativa en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023. Esto es consistente con la hipótesis nula, que afirma que no hay una relación entre el diseño de capacitación y la felicidad de las labores. Esto significa que otros factores, como el ambiente de las labores, el salario, las condiciones de trabajo, el nivel de estrés y la satisfacción con el trabajo, pueden tener una mayor influencia en la felicidad de las labores de

los trabajadores. Sin embargo, el coeficiente de Nagelkerke sugiere que el diseño de capacitación puede tener una influencia ligera en la felicidad de las labores. Esto significa que los hospitales deben prestar atención al diseño de la capacitación para asegurarse de que los trabajadores estén recibiendo la formación adecuada para desempeñar sus tareas. Además, los hospitales deben prestar atención a otros factores que pueden influir en la felicidad de las labores de los trabajadores, como el ambiente de las labores, el salario, las condiciones de trabajo, el nivel de estrés y la satisfacción con el trabajo. Al hacerlo, los hospitales pueden mejorar la felicidad de las labores de sus trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la calidad de los servicios de salud. En esta hipótesis específica número 2 los resultados obtenidos no confirman ninguna propuesta teórica.

Los resultados obtenidos de la prueba de Chi-cuadrado muestran que existe una relación entre la implementación de la capacitación y la felicidad de las labores del personal de salud, esto nos indica que la capacitación es un factor importante para mejorar la satisfacción de los trabajadores. El coeficiente de Nagelkerke muestra que la capacitación influye en un 52.1% en la felicidad de las labores, entonces la capacitación es un factor importante para mejorar la satisfacción de los trabajadores, pero otros factores también pueden influir en la felicidad de las labores. Con estos resultados podemos mencionar que lo que aduce Guarnizo (2021) se confirma como propuesta de teoría ya que la capacitación es base en una organización y necesario para los colaboradores. Los resultados de los estudios anteriores de Figueroa, C. (2023), Lezama, P. (2022) y Chipa (2022) sugieren que la capacitación es un factor clave para mejorar la satisfacción de las labores y el compromiso de los empleados. Esto también se refleja en el estudio de Guarnizo (2021), quien encontró que la capacitación continua mejoró el desempeño de los trabajadores y aumentó la satisfacción y la felicidad. Estos resultados sugieren que la implementación de la capacitación puede tener un impacto positivo en la felicidad de las labores de los trabajadores y ´por lo tanto, es importante examinar los efectos de la gestión de la capacitación en la satisfacción de las labores de los trabajadores de salud.

Según los resultados de la última hipótesis específica podemos inferir, que los esfuerzos de capacitación para mejorar la satisfacción de las labores de los

empleados pueden ser una inversión rentable para el hospital, porque los empleados satisfechos son más productivos y motivados, lo que puede conducir a una mejora en la calidad de los servicios ofrecidos por el hospital, estos resultados también sugieren que el coeficiente de Nalgerke indica que la capacitación influye en un 12.2% sobre la felicidad de las labores, según Saavedra, I., Pérez, E., & Fernandez, V. (2009) para impulsar el éxito de una organización este puede darse mediante evaluaciones para medir que es lo que podríamos agregar dentro de las mismas para así alcanzar el bienestar de la organización. Guarnizo (2021) encontró que la capacitación continua mejoró el desempeño de los trabajadores y aumentó la satisfacción y la felicidad. En contraste, este estudio se centra en la valoración de la capacitación y su influencia en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel TRES-1 en Ica 2023. Esto sugiere que la capacitación es un factor clave para mejorar la satisfacción de las labores y el compromiso de los empleados.

Los resultados descriptivos de la primera variable con sus dimensiones nos muestran que la gestión de capacitación en el hospital nivel tres -1 es inadecuada. Esto se debe a que el 24% de los encuestados consideran que la gestión es inadecuada, mientras que el 76% consideran que es regular, significando que la mayoría de los encuestados no están satisfechos con la gestión de capacitación, los resultados muestran que la dimensión evaluación de la capacitación es la que presenta el mayor porcentaje de insatisfacción, con un 84% de los encuestados considerando que es regular. Esto significa que la valoración de la capacitación no está siendo adecuadamente llevada a cabo, por lo tanto, la dimensión evaluación de las necesidades también presenta un porcentaje alto de insatisfacción, con un 65% de los encuestados considerando que es inadecuada. Esto significa que la valoración de las necesidades no está siendo adecuadamente llevada a cabo, también podemos agregar que, la dimensión diseño de la capacitación es la única que presenta un porcentaje alto de satisfacción, con un 60% de los encuestados considerando que es conveniente o adecuado, esto significa que la mayoría de los encuestados están satisfechos con el diseño de la capacitación. Estos resultados contrastan con los de Guarnizo (2021), quien encontró que el nivel de capacitación es medio en el 60%, por su parte el desempeño de las labores es como regular en el 53,3%. Lezama, P. (2022) donde se destaca que la felicidad en el trabajo

asociado al compromiso y la satisfacción en un grupo de colaboradores millennials, encontraron que la felicidad era 67% de nivel regular y estaba asociado con el compromiso. Chipa (2022) planteo evidenciar la gestión de las capacitaciones sobre el puesto de carga y las tareas esenciales de la atención primaria de una Microred de salud, donde los resultados se encontró que la capacitación es igual a 71,4% y el cumplimiento regular en 17% concluyendo que la capacitación es significativa con atención primaria de salud y que esto fortalece las habilidades de los trabajadores.

Se puede observar en este resultado descriptivo de la segunda variable que los empleados del sector salud de este hospital no se encuentran satisfechos con su trabajo, lo que podría afectar la productividad y compromiso con su trabajo. Si bien es cierto también puede influir otros factores. Por lo tanto, es importante que la administración del hospital tome medidas para mejorar la satisfacción de las labores de los trabajadores, donde se pueda incluir mejoras en los salarios, una mayor flexibilidad en el horario de trabajo, una mejor comunicación entre los empleados y la administración, una mayor inversión en la formación y el desarrollo de los trabajadores, etc. Además, es importante que se realicen encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de las labores de los trabajadores y para identificar las áreas en las que se necesitan mejoras, esto permitirá a la administración del hospital tomar medidas para mejorar la satisfacción de las labores de los trabajadores y asegurar que el personal de salud esté comprometido con la organización. Según Figueroa, C. (2023) quien expuso el objetivo de delimitar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Región La Libertad; diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 200 trabajadores, concuerdan con estos resultados, asimismo, Lezama, P. (2022) destacaron la felicidad en el trabajo asociado al compromiso y la satisfacción en un grupo de colaboradores millennials, en método aplicado fue de enfoque cuantitativo, descriptivo con diseño no experimental, intervinieron 73 colaboradores, mediante el instrumento “escala de la Felicidad”.

Aporte a la comunidad científica:

Esta discusión de resultados aporta a la comunidad científica proporcionando una comprensión más profunda de la importancia de la gestión de la capacitación para mejorar la felicidad de las labores del personal de salud, dando a entender una comprensión de los factores clave que deben tenerse en cuenta al diseñar programas de capacitación, como el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, así como la participación de los trabajadores en el proceso de capacitación. También permite que los programas de capacitación deberían diseñarse para satisfacer las necesidades específicas de los trabajadores.

Además de esta discusión podemos recalcar que aportamos a la comunidad científica como una ayuda a los investigadores a comprender mejor cómo la gestión de la capacitación puede contribuir a mejorar la satisfacción de las labores y el compromiso de los trabajadores de salud, también ayudaría a los investigadores a comprender mejor cómo la gestión de la capacitación puede contribuir a mejorar la satisfacción de las labores y el compromiso de los trabajadores de salud en un hospital de nivel TRES, tomando como referencia este trabajo de estudio.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023; destacando que el coeficiente de Nalgerke también evidencia una influencia del 4.5% en la felicidad de las labores.
2. Se concluye que existe una dependencia significativa entre estos ítems de estudio, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna, donde se afirmó que la valoración de las necesidades de la gestión de capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023; destacando que el coeficiente de Nalgerke también evidencia una influencia del 23.2% en la felicidad de las labores.
3. Se concluye que existe una dependencia significativa entre estos ítems de estudio, lo que llevó a aceptar la hipótesis nula, donde se afirmó que, el diseño de capacitación no influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023; con un coeficiente de Nalgerke de 4% en la felicidad laboral.
4. Se concluye que existe una dependencia significativa entre estos ítems de estudio, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna, donde se afirmó que, la implementación de la capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres-1 en Ica 2023; destacando que el coeficiente de Nalgerke también evidencia una influencia del 52.1% en la felicidad de las labores.
5. Se concluye que existe una dependencia significativa entre estos ítems de estudio, lo que llevó a aceptar la hipótesis alterna, donde se afirmó que, la valoración de la capacitación influye en la felicidad de las labores del personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023.; destacando que el coeficiente de Nalgerke también evidencia una influencia del 12.2% en la felicidad de las labores.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Se alienta a la institución a invertir en programas de capacitación para lograr aumentar la felicidad de las labores de los trabajadores de la salud. Esto puede incluir brindar capacitación, programas de desarrollo profesional y otras oportunidades de aprendizaje.
- 2.** Se recomienda que el personal de salud de un hospital nivel tres -1 en Ica 2023 realice una evaluación exhaustiva de sus necesidades de gestión de capacitación para mejorar su felicidad de las labores. Además, se recomienda que se implementen proyectos o esquemas de formación y desarrollo para mejorar la satisfacción de las labores de los trabajadores.
- 3.** Se recomienda realizar una investigación más profunda para delimitar otros factores que puedan estar influyendo en la felicidad de las labores del personal de salud. Además, se recomienda realizar estudios de seguimiento para evaluar los efectos a largo plazo de la capacitación.
- 4.** Se recomienda que el hospital siga acondicionando sistemas de enriquecedores para la felicidad de las labores de sus empleados, así como para mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen.
- 5.** Se recomienda que el hospital nivel tres -1 en Ica 2023 realice evaluaciones periódicas de la capacitación de su personal de salud para mejorar su felicidad de las labores.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. México: Editorial Limusa.  
<https://books.google.com.cu/books?id=CJhlsrSulMUC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Alfaro V. (2018) Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23051>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>.
- Alles, M. (2015). Diccionario de competencias: La Trilogía - VOL 1. Buenos Aires: Granica.  
[https://books.google.com.pe/books/about/La\\_Trilog%C3%ADa\\_Tomo\\_I\\_Diccionario\\_de\\_Compe.html?hl=es&id=ktdt\\_5Lo-UEC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/La_Trilog%C3%ADa_Tomo_I_Diccionario_de_Compe.html?hl=es&id=ktdt_5Lo-UEC&redir_esc=y).
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral. Didáctica y Educación. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>.
- Amador, N., Aguirre, M., Anguiano, N., & Guízar, J. (2018). Desempeño laboral de acuerdo al estado de salud del trabajador y el uso del móvil en organizaciones laborales. Nova scientia, 20(21). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200707052018000200423&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S200707052018000200423&script=sci_arttext).
- Bailón, N. (2014). La capacitación y el desarrollo del personal. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-personal>.

- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Edición Rubeira. <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-la-concordia-mexico/gestion-del-talento-humano/behar-daniel-2008-metodologia-de-la-investigacion/13857524>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). Administración de recursos humanos (18.a ed.). (C. García, Trad.) Santa Fe, México: Cengage Learning. [https://www.academia.edu/40078074/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos](https://www.academia.edu/40078074/Administracion_de_recursos_humanos)
- Carbajal, J., (2021) Factores personales asociados a la felicidad en el trabajo en colaboradores de empresas de Lima, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57068>
- Castro, A., Díaz, P., & Pérez, C. (2022). Nuevas estrategias de gestión corporativa: la cultura visual como elemento de la comunicación interna y la felicidad laboral. *Methaodos: Social Science Journal / Methaodos: Revista de Ciencias Sociales*, 10(2), 379-392. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v10i2.605ç>
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. Organización Internacional del trabajo. <http://www.oitcinterfor.org/node/6133>
- Chacaltana, J., & Sulmont, D. (2003). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima, Peru: Consorcio de Investigaciones Económicas y Sociales (CIES). [https://www.researchgate.net/publication/237278576\\_POLITICAS\\_ACTIVAS\\_EN\\_EL\\_MERCADO\\_LABORAL\\_PERUANO\\_EI\\_potencial\\_de\\_la\\_Capacitacion\\_y\\_los\\_Servicios\\_de\\_Empleo](https://www.researchgate.net/publication/237278576_POLITICAS_ACTIVAS_EN_EL_MERCADO_LABORAL_PERUANO_EI_potencial_de_la_Capacitacion_y_los_Servicios_de_Empleo).
- Chiapa, M. (2022). Gestión de la capacitación y las funciones esenciales de atención primaria de una micro red de salud Apurímac, 2022. [Tesis de Maestría,

Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/109132>

Chiavenato, A . (2001). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial McGraw Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf).

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial McGraw Hill.  
<http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>

Deloitte, H. (2017). Tendencias Globales en Capital Humano 2016 La nueva organización: un diseño diferente. Barcelona, España. Disponible en:  
[https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/humancapital/estudios/170228-DUP\\_Global-Tendencias-CapitalHumano\\_2017.pd](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/humancapital/estudios/170228-DUP_Global-Tendencias-CapitalHumano_2017.pd)

Fierro, L., Simón, P., Ponce, R., & Arenas, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. Gaceta médica de México, 154(1), 26-35. <https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2018/gm181e.pdf>

Figuroa, C. (2023) Felicidad y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Región La Libertad. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111999>

García, C., (2018) Felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61171>.

Guerrero, A., y Tuesta, K. (2022) La Felicidad laboral y su relación con el desempeño los trabajadores de la Micro Red de Salud de Jepelacio, 2022. [Tesis de

Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/100308>

Gomez, L., (2020) Capacitación y desempeño laboral en el servicio de obstetricia del Centro de Salud de San Jerónimo- Andahuaylas- Apurímac 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/51572>

Guarnizo, S. (2022). Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68484>

Gutiérrez , A, Cruz, A., Ramírez, G., Manso, A., & Ruiz, A. (2021). Capacitación en seguridad psicológica a la alta dirección hospitalaria en el afrontamiento a la COVID-19. *Revista Cubana de Educación Medica Superior*, 35, 1-21.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw Hill.

Huallata, D., (2021). Felicidad laboral y engagement en el personal de Enfermería de la Red Salud Lampa, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6216>

Hurtado, J. (2010). Líneas de investigación y gerencia del conocimiento: Premisas de la cultura de investigación (Research Lines and Knowledge Management: Premises of the Research Culture). *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 2(2).

Jamaica, F. (2017). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granda].<http://hdl.handle.net/10654/7168>

Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables.  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>

- Khan, W., (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>
- Lezama, P. (2022). Felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100948>
- Liu, E., & Huang, J. (1 de 08 de 2019). Occupational self-efficacy, organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(8), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8046>
- Miranda L., Rendon, M., & Ledesma L. (2009). Evaluacion institucional de necesidades y oportunidades de apoyo psicologico en un hospital infantil. Enseñanza e investigación en psicología. [link.gale.com/apps/doc/A213692434/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=a0d16528](http://link.gale.com/apps/doc/A213692434/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=a0d16528). Accessed 18 July 2023.
- Morales, M. (2000). Confianza y Desarrollo del Potencial Humano. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433571010.pdf>
- NimaSajai, X. (2020). Comparative study to assess the level of job satisfaction among the nursing professionals working in certain hospitals & academic institutions at asir region, kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Advanced Science and Technology* , 29(7), 4800-4813.
- Percy, A. (2011). El coaching de Oscar Wilde: 99 píldoras de sabiduría para la felicidad de aquí. Debolsillo, Madrid.
- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.

- Pérez, A y Miranda, B. (2016). Propuesta de un Programa de capacitación para el eficiente manejo documental y toma de decisiones en universidades cubanas. Revista publicando 3 (6) 209- 226. [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf\\_87](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/224/pdf_87)
- Porta, S. y Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. Pedagogía Profesional, 17(1). <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rPProf/article/view/752/1031>
- Rimjhim, J; Devendra, P y Singh , A. (2021) Efecto de la capacitación y el desarrollo en la satisfacción laboral de las enfermeras en hospitales públicos y privados en la India. <https://acortar.link/imH7Xu>
- Rivera, D., Rozo, A. y Flórez, A. (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. Ediciones Universidad Simón Bolívar, Colombia. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicol%C3%B3gicoenlasOrganizaciones.pdf?isAllowed=y&sequence=3>.
- Saavedra, I., Pérez, E., & Fernandez, V. (2009). Dirección de Recursos Humanos. Madrid: Fernandez Ciudad S.L.
- Sullcaray, S. (2015). Metodología de la investigación. Primera edición n°2015 10079, Lima Perú
- Taamneh, A., Alsaad, A, y Elrehail, H. (2018). Prácticas de gestión de recursos humanos y la naturaleza multifacética del desempeño de la organización. Revista EuroMed de Negocios, 13 (3), 315-334. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/90243/Villarroya.pdf;sequence=1>
- Tahir, N., Hussein, N., & Samad, S. (2017). Workload and Subjective Well-Being Among Nurses in Malaysia. Advanced Science Letters, 23(8), 7853-7856. <https://ksascholar.dri.sa/en/publications/workload-and-subjective-well-being-among-nurses-in-malaysia>

- Tamayo, M. (2007). Proceso de la investigación científica. Buenos Aires: Limusa.  
[https://books.google.com.cu/books/about/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_cient%C3%ADf.html?id=BhymmEqkkJwC&redir\\_esc=y](https://books.google.com.cu/books/about/El_proceso_de_la_investigaci%C3%B3n_cient%C3%ADf.html?id=BhymmEqkkJwC&redir_esc=y)
- Tula, F. (2015). Felicidad: lecciones de una nueva ciencia LAYARD, Richard.  
Felicidades de una nueva Ciencia, Best Seller, 2008. Sociologías, 17( 40), 416-425. <https://www.redalyc.org/pdf/868/86843200013.pdf>
- Vera, S. (2018). Felicidad Y Satisfacción Laboral De Los Colaboradores Del Centro De Salud Mental Comunitario “Renacer”, Otuzco-2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo de Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37864>
- Yuan, B., Balabanova, D., Gao, J., Tang, S. y Guo, Y. (2019). Fortalecimiento de los servicios de salud pública para lograr la cobertura sanitaria universal en China. *bmj* , 365 . <https://apps.who.int/iris/handle/10665/253186>
- Zhao, X., Wang, H., Li, J., Yuan, B. (2020). Training primary healthcare workers in China’s township hospitals: a mixed methods study. *BMC Family Practice*, Volumen 21. Disponible en : <https://doi.org/10.1186/s12875-020-01333-4>



## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
<b>TÍTULO: Gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III- 1 en Ica 2023.</b> <b>AUTOR: Irvin Jamir Yeren Bravo</b>							
<b>Problema general:</b> ¿De qué manera incide la gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023?,  <b>Problemas específicos:</b>  ¿De qué manera influye la evaluación de las necesidades de gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023?  ¿De qué manera influye el diseño de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023?  ¿De qué manera influye la implementación de la capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023?  ¿De qué manera influye la evaluación de la capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar de qué manera influye la gestión de capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  <b>Objetivos específicos:</b>  Determinar de qué manera influye la evaluación de las necesidades de gestión de capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  Determinar de qué manera influye el diseño de capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  Determinar de qué manera influye la implementación de la capacitación de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  Determinar de qué manera influye la evaluación de la capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.	<b>Hipótesis general</b>  La gestión de capacitación influye en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  <b>Hipótesis específicas:</b>  La evaluación de las necesidades de la gestión de capacitación influye en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  El diseño de capacitación influye en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  La implementación de la capacitación influye en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.  La evaluación de la capacitación influye en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica 2023.	VARIABLES				
			Variable 1: La gestión de capacitación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Evaluación de las necesidades	Análisis e la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas	1,2,3,4, 5 y 6	Ordinal  1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Adecuada (82-110)  Regular (52- 81)  Inadecuada (22-51)
Diseño de la capacitación	Objetivos de la instrucción Disponibilidad de los capacitando Principios de aprendizaje	7, 8,9,10,11, 12,13					
Implementación de la capacitación	Métodos en el puesto Métodos fuera del puesto	14, 15,16.17					
Evaluación de la capacitación	Reacciones Aprendizaje Comportamiento Resultados	18, 19, 20, 21, 22					
Variable 2: Felicidad Laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
Compromiso individual.	Vigor propósito. Absorción. Entusiasmo. Orgullo. Dedicación.	1,2,3,4,5,6 ,7,8,9,10,11,1,2,13,14,15,16,17	Ordinal	Buena (113 - 155)			

			<p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Compromiso organizacional.</p>	<p>Estado emocional. Sentimiento. Recompensa. Oportunidades de promoción. Tipos de trabajo.</p> <p>Identificación. Implicación. Aceptación de valores y objetivos. Compromiso con la organización.</p>	<p>18,19,20,21,22,23</p> <p>24,25,26,27,28,29,30,31</p>	<p>1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre</p>	<p>Medio (73- 112)</p> <p>Mala (31 -72)</p>
Tipo y diseño de investigación (sustentado)		Población y muestra (sustentado)		Técnicas e instrumentos		Estadística	
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional- causal.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>		<p>Población: 230 personal de salud</p> <p>Muestra: 144 personal de salud</p> <p>Muestreo: probabilístico</p>		<p>Variable 1: La gestión de capacitación.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Variable 2: Felicidad laboral.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>		<p>Descriptiva: porcentajes y frecuencias</p> <p>Inferencial: Regresión lineal simple</p>	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel y rango
Gestión de capacitación	Parra y Rodríguez (2016) es un conjunto de procesos que una empresa solicita a otras instituciones para poder brindar capacitación a su personal con el propósito de alcanzar sus metas desarrollar las habilidades en su puesto de empleo.	La variable se divide en 4 rangos de dimensiones con 2 indicadores y 22 preguntas con 5 niveles de respuestas, con el objetivo de adquirir la información del personal de salud	Evaluación de las necesidades	Análisis e la organización Análisis de las tareas Análisis de las personas	Ordinal  1. nunca 2.casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Adecuada (82-110)
			Diseño de la capacitación	Objetivos de la instrucción Disponibilidad de los capacitando Principios de aprendizaje		Inadecuada (22-51)
			Implementación de la capacitación	Métodos en el puesto Métodos fuera del puesto		
			Evaluación de la capacitación.	Reacciones Aprendizaje Comportamiento Resultados		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nivel y rango
Felicidad laboral	Para Brime (2017) indicó “La felicidad laboral es el hecho de alcanzar la satisfacción de los colaboradores en tu organización a partir de un excelente clima de trabajo, un espacio confortable, oportunidades de desarrollo profesional, motivación y finalmente un reconocimiento laboral”	La variable se divide en 3 dimensiones con 15 indicadores y 31 preguntas con 5 niveles de respuestas, con el objetivo de adquirir la información del personal de salud	Compromiso individual  Satisfacción con el trabajo  Realización personal	Vigor Propósito Orgullo Dedicación Comportamiento Entusiasmo  Estado emocional Oportunidades de promoción Tipo de trabajo Sentimiento Recompensa  Identificación Implicación Aceptación de valores y objetivos Compromiso de la organización	Ordinal  1. nunca 2.casi nunca 3. a veces 4. casi siempre 5. siempre	Buena  (113 -155)  Medio (73- 112)  Mala (31 -72)

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### INSTRUMENTO N° 1 GESTION DE CAPACITACION

Datos: \_\_\_\_\_

Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_

Marque con una (X) según corresponda, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Evaluación de las necesidades</b>					
1	Las capacitaciones responden a las necesidades de los trabajadores.					
2	Consideras que existe la necesidad de capacitaciones en tu área de trabajo					
3	Tiene el conocimiento necesario para aportar con el logro de los objetivos institucionales					
4	Diferencia cuando una capacitación es administrativa o asistencial					
5	Conoce si la Institución cuenta con un modelo de indicadores que permite medir el impacto de las acciones de capacitación					
6	Conoce si se verifican los resultados de las capacitaciones que se realizan					
	<b>Dimensión 2: Diseño de la capacitación</b>					
7	La Subgerencia programa las capacitaciones de acuerdo a las áreas de trabajo					
8	Las capacitaciones impartidas son relevantes para su formación profesional					
9	Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales y personales					
10	Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral					
11	Las horas de capacitación son las necesarias para tu aprendizaje					
12	Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor					
13	En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan su trabajo					
	<b>Dimensión 3: Implementación de la capacitación</b>					
14	Percibes que las capacitaciones incrementan su conocimiento para coordinar con mayor eficacia tu actividad laboral.					
15	Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones					
16	Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la Institución					
17	La capacitación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos en tu área					

	<b>Dimensión 4: Evaluación de la capacitación</b>					
18	En la institución se miden los resultados obtenidos de las capacitaciones.					
19	En la institución se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas					
20	Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente e informativo					
21	Considera adecuado el tiempo de presentación de temas de capacitación					
22	Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral					

## FELICIDAD LABORAL

Marque con una (X) según corresponda, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Compromiso individual</b>					
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, aplico toda mi capacidad					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					
9	Soy feliz cuando esto absorbo(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					
	<b>Dimensión Satisfacción con el trabajo</b>					
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					
	<b>Dimensión Compromiso organizativo</b>					
24	Apoyo en los proyectos que establece mi organización					
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					



## FICHA TECNICA

### INSTRUMENTO PARA MEDIR GESTION CAPACITACION

Aspectos complementarios	Detalles
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para evaluar la variable gestión de la capacitación
<b>Autor :</b>	Doris Smith Guarnizo Salvador, (2021)
<b>Estructura :</b>	22 items
<b>Objetivo:</b>	Obtener información sobre la variable gestión de la capacitación
<b>Tiempo:</b>	15 minutos
<b>Lugar:</b>	Hospital Nivel III --ICA
<b>Hora:</b>	De 8:00 - 17.00
<b>Forma de aplicación:</b>	Personal y anónima
<b>Niveles</b>	Adecuada (82-110)  Regular (52- 81)  Inadecuada (22-51)
	Número de dimensiones: 4
<b>Dimensiones Ítems</b>	Evaluación de las necesidades  Diseño de la capacitación  Implementación de la capacitación  Evaluación de la capacitación.
	Total = 22
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Instrumento</b>	Cuestionario
<b>Alfa de Cronbah</b>	0,91

## FICHA TECNICA

### INSTRUMENTO PARA MEDIR FELICIDAD LABORAL

<b>Aspectos complementarios</b>	<b>Detalles</b>
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario para evaluar la variable Felicidad Laboral
<b>Autor:</b>	Salas (2013)
<b>Estructura :</b>	31 items
<b>Objetivo:</b>	Obtener información sobre la variable Felicidad laboral
<b>Tiempo:</b>	15 minutos
<b>Lugar:</b>	Hospital Nivel III --ICA
<b>Hora:</b>	De 8:00 - 17.00
<b>Forma de aplicación:</b>	Personal y anónima
<b>Niveles</b>	Buena (113 -155)  Medio (73- 112)  Mala (31 -72)
	Número de dimensiones: 3
<b>Dimensiones ítems</b>	Compromiso individual (1 a 17)  Satisfacción con el trabajo (18 a 23 )  Compromiso organización (24 a 31)
	Total = 31
<b>Técnica</b>	Encuesta
<b>Instrumento</b>	Cuestionario
<b>Alfa de Cronbah</b>	0,95

**Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante:

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título “Gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica ,2023”. Tiene como objetivo determinar de qué manera influye la gestión de capacitación en la felicidad laboral de un hospital nivel III-1 en Ica 2023. Por las razones anteriores, su participación es esencial y requiere su consentimiento informado. Como parte de esta encuesta, debe leer detenidamente cada elemento del cuestionario y responder con la verdad. Este proceso toma un promedio de 30 a 60 minutos. La información recabada será tratada de forma anónima y privada. Los datos se mantendrán confidenciales y se utilizarán únicamente para este estudio. Si tiene alguna duda durante la elaboración del cuestionario, no dude en consultarla. También es libre de retirar dinero en cualquier momento.

Agradecemos su participación

.....

Firma del Encuestado

DNI: .....

## Anexo 5: Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Mansilla Orellana Estrella	Aplicable
2	Mg. Puza Quijandria Jhonatan	Aplicable
3	Mg. Balbuena Conislla Katherine	Aplicable

🔍 BUSCAR
🖨️ IMPRIMIR
✖️ LIMPIAR

(\*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI [haz clic aquí](#).

**Resultado**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MANSILLA ORELLANA, ESTRELLA HADDE DNI 72384231	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MANSILLA ORELLANA, ESTRELLA HADDE DNI 72384231	LICENCIADO EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 28/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
MANSILLA ORELLANA, ESTRELLA HADDE DNI 72384231	BACHILLER EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 13/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/03/2014 Fecha egreso: 30/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU

🔍 BUSCAR

🖨️ IMPRIMIR

✖️ LIMPIAR

(\*\*) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PUZA QUIJANDRIA, JHONATAN FEDERICO DNI 45464066	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  Fecha de diploma: 23/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (**) Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PUZA QUIJANDRIA, JHONATAN FEDERICO DNI 45464066	CIRUJANO DENTISTA  Fecha de diploma: 21/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
PUZA QUIJANDRIA, JHONATAN FEDERICO DNI 45464066	BACHILLER EN ODONTOLOGIA  Fecha de diploma: 16/12/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BALBUENA CONISLLA, KATHERINE ROXANA DNI 70314211	TITULO DE ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES  Fecha de diploma: 07/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/03/2013 Fecha egreso: 22/06/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
BALBUENA CONISLLA, KATHERINE ROXANA DNI 70314211	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  Fecha de diploma: 23/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BALBUENA CONISLLA, KATHERINE ROXANA DNI 70314211	BACHILLER EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 10/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" PERU
BALBUENA CONISLLA, KATHERINE ROXANA DNI 70314211	LICENCIADA EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 11/06/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" PERU

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Evaluación de las necesidades</b>							
1	Las capacitaciones responden a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
2	Consideras que existe la necesidad de capacitaciones en tu área de trabajo	X		X		X		
3	Tiene el conocimiento necesario para aportar con el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Diferencia cuando una capacitación es administrativa o asistencial	X		X		X		
5	Conoce si la Institución cuenta con un modelo de indicadores que permite medir el impacto de las acciones de capacitación	X		X		X		
6	Conoce si se verifican los resultados de las capacitaciones que se realizan	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Diseño de la capacitación</b>							
7	La Subgerencia programa las capacitaciones de acuerdo a las áreas de trabajo	X		X		X		
8	Las capacitaciones impartidas son relevantes para su formación profesional	X		X		X		
9	Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales y personales	X		X		X		
10	Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Las horas de capacitación son las necesarias para tu aprendizaje	X		X		X		
12	Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor	X		X		X		
13	En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan su trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Implementación de la capacitación</b>							
14	Percibes que las capacitaciones incrementan su conocimiento para coordinar con mayor eficacia tu actividad laboral.	X		X		X		
15	Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones	X		X		X		
16	Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la Institución	X		X		X		
17	La capacitación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos en tu área	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación de la capacitación</b>							
18	En la institución se miden los resultados obtenidos de las	X		X		X		

	capacitaciones.						
19	En la institución se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas	X		X		X	
20	Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente e informativo	X		X		X	
21	Considera adecuado el tiempo de presentación de temas de capacitación	X		X		X	
22	Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral	X		X		X	

**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Mansilla Orellana Estrella Hadde      DNI: 72384231

**Especialidad del Validador:** Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

  
 -----  
 Estrella Hadde Mansilla Orellana  
 LICENCIADA EN ENFERMERIA  
 C.E.P. 104655

**Lima, 06 de Mayo de 2023**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Evaluación de las necesidades</b>							
1	Las capacitaciones responden a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
2	Consideras que existe la necesidad de capacitaciones en tu área de trabajo	X		X		X		
3	Tiene el conocimiento necesario para aportar con el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Diferencia cuando una capacitación es administrativa o asistencial	X		X		X		
5	Conoce si la Institución cuenta con un modelo de indicadores que permite medir el impacto de las acciones de capacitación	X		X		X		
6	Conoce si se verifican los resultados de las capacitaciones que se realizan	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Diseño de la capacitación</b>							
7	La Subgerencia programa las capacitaciones de acuerdo a las áreas de trabajo	X		X		X		
8	Las capacitaciones impartidas son relevantes para su formación profesional	X		X		X		
9	Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales y personales	X		X		X		
10	Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Las horas de capacitación son las necesarias para tu aprendizaje	X		X		X		
12	Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor	X		X		X		
13	En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan su trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Implementación de la capacitación</b>							
14	Percibes que las capacitaciones incrementan su conocimiento para coordinar con mayor eficacia tu actividad laboral.	X		X		X		
15	Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones	X		X		X		
16	Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la Institución	X		X		X		
17	La capacitación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos en tu área	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación de la capacitación</b>							
18	En la institución se miden los resultados obtenidos de las	X		X		X		



	capacitaciones.					
19	En la institución se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas	X		X		X
20	Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente e informativo	X		X		X
21	Considera adecuado el tiempo de presentación de temas de capacitación	X		X		X
22	Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral	X		X		X

**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg Balbuena Conislla Katherine      DNI: 70314211

**Especialidad del Validador:** Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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


---

**Mg. Katherine Balbuena Conislla**  
CEP. 064601 RNE. 019226  
**ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y**  
**DESASTRES**

**Lima, 06 de Mayo de 2023**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO GESTIÓN DE CAPACITACIÓN

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Evaluación de las necesidades</b>							
1	Las capacitaciones responden a las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
2	Consideras que existe la necesidad de capacitaciones en tu área de trabajo	X		X		X		
3	Tiene el conocimiento necesario para aportar con el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Diferencia cuando una capacitación es administrativa o asistencial	X		X		X		
5	Conoce si la Institución cuenta con un modelo de indicadores que permite medir el impacto de las acciones de capacitación	X		X		X		
6	Conoce si se verifican los resultados de las capacitaciones que se realizan	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Diseño de la capacitación</b>							
7	La Subgerencia programa las capacitaciones de acuerdo a las áreas de trabajo	X		X		X		
8	Las capacitaciones impartidas son relevantes para su formación profesional	X		X		X		
9	Las capacitaciones mejoran tus competencias profesionales y personales	X		X		X		
10	Considera que las capacitaciones son necesarias para su desarrollo laboral	X		X		X		
11	Las horas de capacitación son las necesarias para tu aprendizaje	X		X		X		
12	Considera que son importantes las capacitaciones para realizar una mejor labor	X		X		X		
13	En la capacitación se desarrollan temas que te facilitan su trabajo	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Implementación de la capacitación</b>							
14	Percibes que las capacitaciones incrementan su conocimiento para coordinar con mayor eficacia tu actividad laboral.	X		X		X		
15	Las capacitaciones me permiten tomar mejores decisiones	X		X		X		
16	Con las capacitaciones podrás realizar otras actividades en la Institución	X		X		X		
17	La capacitación adquirida te da más seguridad para realizar otros trabajos en tu área	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Evaluación de la capacitación</b>							
18	En la institución se miden los resultados obtenidos de las	X		X		X		

	capacitaciones.						
19	En la institución se realiza una planeación con los trabajadores para definir los problemas presentes y tomar medidas correctivas	X		X		X	
20	Considera que el material brindado en la capacitación fue pertinente e informativo	X		X		X	
21	Considera adecuado el tiempo de presentación de temas de capacitación	X		X		X	
22	Los conocimientos adquiridos tienen aplicación efectiva en su práctica laboral	X		X		X	

**Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Puza Quijandria Jhonatan Federico      DNI: 45464066

Especialidad del Validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

  
Mg. CD. Jhonatan Puza Quijandria  
ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA  
C.O.P. 3265A

Lima, 06 de Mayo de 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
FELICIDAD LABORAL**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión Compromiso individual</b>							
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		
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		
	<b>Dimensión Satisfacción Laboral</b>							
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	
<b>Dimensión Compromiso organizativo</b>							
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: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Mansilla Orellana Estrella Hadde      DNI: 72384231

Especialidad del Validador: Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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

  
 -----  
 Estrella Hadde Mansilla Orellana  
 LICENCIADA EN ENFERMERIA  
 C.E.P. 104655

Lima, 06 de Mayo de 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
 FELICIDAD LABORAL**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión Compromiso individual</b>							
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		
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		
	<b>Dimensión Satisfacción Laboral</b>							
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	
<b>Dimensión Compromiso organizativo</b>							
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: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Balbuena Conislla Katherine      DNI: 70314211

**Especialidad del Validador:** Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

  
  
**Mg. Katherine Balbuena Conislla**  
CEP: 064601 RNE: 019226  
**ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

Lima, 06 de Mayo de 2023

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
FELICIDAD LABORAL**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión Compromiso individual</b>							
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 absorto(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		
	<b>Dimensión Satisfacción Laboral</b>							
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	
<b>Dimensión Compromiso organizativo</b>							
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:** los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Puza Quijandria Jhonatan Federico      DNI: 45464066

**Especialidad del Validador:** Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**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

  
Mg. CD. Jhonatan Puza Quijandria  
ESPECIALISTA EP SALUD PUBLICA  
C.O.P 3265A

Lima, 06 de Mayo de 2023

## Anexo 7. Resultados de las encuestas

<b>Variables</b>	<b>Gestión de Capacitación</b>																					
	<b>Dimensión 01</b>						<b>Dimensión 02</b>						<b>Dimensión 03</b>				<b>Dimensión 04</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>P16</b>	<b>P17</b>	<b>P18</b>	<b>P19</b>	<b>P20</b>	<b>P21</b>	<b>P22</b>
<b>Encuestado 01</b>	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
<b>Encuestado 02</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 03</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 04</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 05</b>	3	3	3	5	5	4	5	2	2	2	5	3	2	2	2	5	5	2	5	2	3	5
<b>Encuestado 06</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 07</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 08</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 09</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 10</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 11</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 12</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 13</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 14</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 15</b>	3	3	3	5	5	4	5	2	2	2	5	3	2	2	2	5	5	2	5	2	3	5
<b>Encuestado 16</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 17</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 18</b>	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
<b>Encuestado 19</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 20</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 21</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 22</b>	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
<b>Encuestado 23</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 24</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 25</b>	3	3	3	5	5	4	5	2	2	2	5	3	2	2	2	5	5	2	5	2	3	5
<b>Encuestado 26</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 27</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 28</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 29</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 30</b>	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4
<b>Encuestado 31</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 32</b>	2	5	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2
<b>Encuestado 33</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 34</b>	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
<b>Encuestado 35</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
<b>Encuestado 36</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

Felicidad Laboral																															
Dimensión 01																	Dimensión 02					Dimensión 03									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	5	2	4	5	3	3	2	3	3	2	2	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
4	5	2	4	5	3	3	2	3	3	2	2	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, 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 titulada: "Gestión de capacitación en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital nivel III-1 en Ica, 2023", cuyo autor es YEREN BRAVO IRVIN JAMIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 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, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 19:56:06

Código documento Trilce: TRI - 0599818