



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Engagement y felicidad laboral en los enfermeros de  
un hospital de nivel III1 en Lima, 2023**

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

**AUTORA:**

Garay Pareja, Milagros ([orcid.org/0000-0003-2123-0094](https://orcid.org/0000-0003-2123-0094))

**ASESORES:**

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

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel ([orcid.org/0000-0002-7077-0911](https://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**

Dedico este trabajo a mi familia.

## **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios, familia y asesora.

## Índice de contenidos

	Pág.
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	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	38

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la muestra según edad y sexo	13
Tabla 2 Nivel de Engagement, según sus dimensiones	17
Tabla 3 Nivel de Felicidad Laboral, según sus dimensiones	18
Tabla 4 Correlación entre Engagement y Felicidad Laboral	19
Tabla 5 Correlación entre Engagement y Satisfacción positiva de la vida	20
Tabla 6 Correlación entre Engagement y Satisfacción con la vida	20
Tabla 7 Correlación entre Engagement y realización personal	21
Tabla 8 Correlación entre Engagement y Alegría de vivir	21

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Esquema del diseño correlacional – No causal	11

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el engagement y la felicidad laboral en los enfermeros hospital de nivel III-1 Lima, 2023. Una investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional transversal. Mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia se encuestó a 132 enfermeros del área de cirugía, 50,8% mujeres y 51,5% de entre 30 a 40 años; a los cuales se les aplicó dos instrumentos la escala UWES 17 para medir el engagement y la escala EFL para medir la felicidad laboral. Los resultados muestran, un nivel muy alto de engagement 43,2% y medio de felicidad laboral 75,8%, respecto a la relación entre la variable engagement y felicidad laboral está fue significativa y de correlación moderada ( $Rho=0,491^{**}$ ).

**Palabra clave:** Engagement, felicidad laboral, bienestar, enfermería.

### **Abstract**

The general objective of the research was to determine the relationship between engagement and happiness at work in level III-1 hospital nurses in Lima, Lima, 2023. A basic research, quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional correlational scope. By means of a non-probabilistic sampling by convenience, 132 nurses from the surgical area were surveyed, 50.8% women and 51.5% between 30 and 40 years of age; two instruments were applied: the UWES 17 scale to measure engagement and the EFL scale to measure work happiness. The results show a very high level of engagement 43.2% and a medium level of happiness at work 75.8%. The relationship between the variable engagement and happiness at work was significant and moderately correlated ( $Rho=0.491^{**}$ ).

**Keywords:** Engagement, happiness at work, well-being, nursing.



## I. INTRODUCCIÓN

Producto de la crisis sanitaria y la escasez mundial de profesionales de enfermería ha traído consigo grandes desafíos, en donde el bienestar de los colaboradores se ha visto fuertemente afectado, sobre el Consejo Internacional de Enfermería predice que, la escasez de enfermeras, el envejecimiento del personal y el efecto del COVID-19 incrementará la brecha mundial a futuro en hasta unos 13 millones de enfermeras (ICN, 2020). Los enfermeros representan la primera línea de acción en los establecimientos sanitarios, ya que tienen una estrecha interacción con los pacientes, quienes necesitan de personas seguras de sí mismas, creativas, amables y energéticas para atenderlos; estas características que deben tener los enfermeros están relacionadas con la sensación de bienestar que estos posean (Javadi et al., 2020).

La sensación de bienestar de los empleados en el trabajo está relacionado con sus sentimientos generales y de satisfacción laboral (Prakash, 2021), de esta manera las enfermeras felices pueden realizar su trabajo de forma más creativa y tener un efecto positivo en el desempeño organizacional (Chang et al., 2020). No obstante, un informe de los Estados Unidos realizado el 2020, evidenció que el 25% de enfermeras se sienten completamente agotadas e infelices en su trabajo (Rojas, 2021).

Estudios como el de Mehta (2021) afirman que, la variación en la percepción de felicidad laboral del enfermero esta influenciada por el engagement o compromiso laboral, el cual está relacionado con la satisfacción laboral, y este último intervine en la rotación de personal (Slåtten et al., 2022). El engagement impacta positivamente en la excelencia de la atención de enfermería, sin embargo, un bajo nivel de engagement puede contribuir a que aspectos negativos desgasten la labor del enfermería impidiéndoles disfrutar su trabajo y valorar la profesión (García et al., 2017).

Según Chang et al. (2020) los enfermeros felices presentan mejor desempeño laboral que los no lo están. Un estudio en China encontró puntuaciones medias en el engagement de las enfermeras (Cao et al., 2019), otro estudio en Australia mostró que 34,3% de enfermeras estaban comprometidas con su trabajo,

mientras que 32,2% presentaron bajos niveles de felicidad laboral (Jedwab et al., 2021).

En Latinoamérica, el Covid-19 ha agravado las desigualdades de la región, afectando también al personal sanitario a nivel económico, físico y emocional. Las condiciones precarias, incertidumbre y la presión sobre el personal de salud, pusieron en alto riesgo para la seguridad y calidad en los servicios sanitarios (Loyola et al., 2021).

En los últimos años, en Perú, se han implementado mejoras en los servicios de salud, con énfasis en la respuesta hospitalaria. En ese sentido, el Ministerio de Salud incorporó profesionales recién egresados y profesionales de salud extranjeros para atender la demanda que se desbordó producto de la pandemia (Villanueva et al., 2020). Una investigación en Perú, sobre felicidad laboral y engagement, muestran un buen nivel de engagement de las enfermeras en la dimensión dedicación, seguida del vigor y la absorción (Cerdeira et al., 2023).

El engagement se define según Schaufeli et al. (2006), como una experiencia positiva que tiene importantes consecuencias en el bienestar de las personas, así como en su nivel de productividad y rendimiento en el trabajo. Por otro lado, Diener (1994) sobre la felicidad laboral refiere que es el bienestar subjetivo que las personas experimentan en el contexto de su trabajo y que se caracteriza por factores que incluyen felicidad por la vida, percepción positiva de la existencia, logro personal y gozo de vivir. Si bien se ha investigado bastante sobre el engagement y felicidad laboral, existen diversas escalas de medición de las variables en la literatura, lo cual dificulta contrastar e interpretar los resultados, así mismo, la mayoría de las investigaciones sobre las mismas se han desarrollado en contextos occidentales, por lo que, los resultados se limitan a generalizarse en esas culturas.

Esta problemática se tratará, analizando la correlación entre ambas variables y determinando que dimensión del engagement se relaciona fuertemente con la felicidad laboral de enfermeras (os) que trabajan en un establecimiento de salud público en Lima.

Dado lo mencionado anteriormente, se plantea como interrogante del estudio: ¿Cuál es la relación entre engagement y felicidad laboral en enfermeros de un hospital Nivel III 1 en Lima, 2023?. Para abordar el tema, se formularon tres interrogantes específicas considerando las dimensiones del engagement: ¿Cuál es la relación entre vigor y felicidad laboral en enfermeros?, ¿Cuál es la relación entre dedicación y felicidad laboral en enfermeros? y ¿Cuál es la relación entre absorción y felicidad laboral en enfermeros?

La investigación es de relevancia teórica puesto que ambos constructos se consideran fundamentales para el bienestar y el rendimiento de los enfermeros en el trabajo. A nivel práctico, la información podrá ser empleada para establecer estrategias que impacten positivamente en la eficaz administración del trabajo de enfermería.

Este estudio puede aportar valiosas contribuciones en términos de calidad en la atención, aumentar la productividad, retener al personal y fortalecer el ambiente de trabajo en los servicios de salud. Asimismo, tiene una justificación metodológica, puesto que permite mediante un análisis estadístico, la identificación de relaciones relevantes, la generalización de los resultados y contribuir con la ampliación del conocimiento; además de que, con los resultados confiables y válidos es posible optimizar la administración eficiente de la atención médica.

De acuerdo con lo descrito previamente, el objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre el engagement y la felicidad laboral en enfermeros de un hospital Nivel III 1 en Lima, 2023. Los objetivos específicos son los siguientes: Identificar la relación entre vigor, dedicación y absorción con la felicidad laboral en enfermeros de un hospital (ver anexo 1).

La hipótesis general planteada en este estudio fue, existe una relación significativa entre el engagement y la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III 1 en Lima, 2023. Entre las hipótesis específicas se tiene: el vigor, dedicación y absorción se relaciona significativamente con la felicidad laboral en enfermeros de un hospital (ver anexo 1).

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales revisados tenemos a: Alkorashy & Alanazi (2023) realizó un estudio con el objetivo de indagar sobre el engagement y los factores personales y laborales asociadas a las dimensiones de vigor, dedicación y absorción de 426 enfermeras de piso y 34 jefas de enfermería de primera línea en un hospital de Arabia Saudita. Utilizando la escala UWES-17, encontraron que las enfermeras tenían un alto nivel de engagement, se observa que las enfermeras presentaban un nivel más elevado de dedicación y un nivel más bajo de absorción. Además, hallaron asociación significativa entre edad y el compromiso laboral, así como entre el engagement y la participación en comités por parte de las enfermeras.

Alharthi et al. (2023) analizaron la relación entre la elaboración del trabajo y la felicidad laboral en enfermeras de Arabia Saudita. La investigación de tipo cuantitativa transversal, tuvo la participación de 441 enfermeras a las que se les aplicó la crafting scale (JCS) y el Oxford happiness cuestionario (OHQ) para medir los niveles de elaboración del trabajo y felicidad laboral respectivamente. Los resultados indicaron un alto nivel de elaboración del trabajo y una puntuación media de felicidad laboral, además, se identificó la asociación positiva entre la felicidad y la satisfacción con la ejecución de las tareas en las enfermeras.

Limalwa & Hlatywayo (2022) realizaron una investigación en la que exploraron la relación entre el significado del trabajo, felicidad y satisfacción y engagement en una muestra de 142 enfermeras de hospitales públicos en Namibia. Entre los hallazgos, se encontró asociación del significado del trabajo y satisfacción con la vida, pero sin asociación del sentido del trabajo y la felicidad subjetiva. También se observa que el compromiso laboral se relaciona con la felicidad subjetiva.

Liu et al. (2022) se enfocaron en explorar el papel que cumple el engagement con la autoestima y el bienestar laboral. Los resultados revelaron que la autoestima y engagement se asocian de forma positiva, así como entre bienestar y autoestima. Además, se encontró que el compromiso laboral es un mediador parcial en la relación entre la autoestima y el bienestar laboral, con un efecto mediador del

49,77% de los efectos totales. La investigación utilizó un cuestionario de autoestima para adultos, cuestionario de bienestar laboral con la escala Utrecht, los cuales fueron aplicados a 1177 enfermeras de un hospital en China.

En un estudio realizado por Javanmardnejad et al. (2021) se analizó la asociación de felicidad, calidad de vida y satisfacción en enfermeras que laboraban en emergencia en hospitales de Irán. Para este fin, se emplearon el Inventario de Felicidad de Oxford (OHI), el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (QWL) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (JSQ), los cuales se aplicaron a 270 enfermeras. Los resultados revelaron que las enfermeras no experimentan un alto grado de felicidad, obteniendo una puntuación promedio de felicidad de 38,5 +/- 16,22, una calidad de vida laboral media de 84,3 +/- 17,62 y montaje medio de satisfacción laboral de 45,5 +/- 13,57. Además, se observó que la felicidad se encontraba significativamente asociada con el estatus económico y la satisfacción con las tareas asignadas, según los resultados obtenidos mediante regresión de mínimos cuadrados ordinarios ( $R^2: 0,38$ ).

En relación a la literatura nacional sobre la variable se encontró a: Condori (2022) quien exploró felicidad laboral y engagement de enfermería en una muestra de 120 enfermeros(as) y se utilizó un enfoque correlacional. Los hallazgos evidencian 90% de enfermeras presentaron una alta felicidad laboral y que la mayoría de las dimensiones de felicidad laboral también estaban en niveles altos. En cuanto al compromiso organizacional, el 59,2% mostró un nivel alto de compromiso y las dimensiones de compromiso presentaron niveles medios, Así mismo se encontró una correlación relevante entre felicidad y engagement ( $Rho=0,220$ ,  $p<0,05$ ).

Huallata (2021) buscó analizar felicidad laboral y engagement en enfermeras de una red de salud. Utilizando la Escala de felicidad de Lima (EFL) y UWES se encontró en 79 enfermeras un nivel medio de felicidad y engagement en la muestra, así como asociación fuerte de  $Rho=.754^{**}$ . Además, se encontró una relación directa entre felicidad laboral y dimensiones de engagement.

Guerra (2018) utilizó un enfoque descriptivo al evaluar la satisfacción laboral en profesionales de salud del Hospital Ermilio Valdizán. La muestra estuvo

conformada por 120 trabajadores, 40 médicos y 80 enfermeras. Encontraron que un 65% de médicos y el 57,5% de las enfermeras reportaron una satisfacción laboral promedio. El 62,5% de los médicos y el 13,7% del personal de enfermería indicaron un alto nivel de esfuerzo individual. En cuanto a la satisfacción laboral, el 67,5% de los médicos alcanzó un nivel moderado, mientras que el personal de enfermería mostró un nivel alto del 46,2%. Finalmente, en el aspecto del compromiso con la organización emocional, el 45% de los médicos tenían niveles intermedios y el 61,2% del personal de enfermería tenía niveles altos.

Rengifo (2023) estudió felicidad y satisfacción laboral en 62 enfermeras de un hospital en Jesús María. Los hallazgos, revelaron que tanto felicidad laboral como la satisfacción laboral se encontraban en un nivel bajo, con el 67,7% y el 66,1% respectivamente. Además, se encontró asociación entre felicidad y satisfacción ( $Rho=0,725$ ,  $p<0,05$ ), así como con las asignaciones de felicidad, que incluyen las dimensiones de felicidad.

Clemente & Guillen (2021) se enfocaron en el engagement del personal sanitario de una clínica privada en Huancayo, un estudio descriptivo que contó con 43 enfermeras y técnicos de enfermería, a quienes se les administró UWES-15. Los resultados revelan que, el compromiso laboral es alto, en la dimensión vigor 53,8% alto, dedicación 52,6% y absorción 52,8%.

Respecto al marco teórico de la variable engagement, el primer autor que conceptualizó el término en el ámbito laboral fue William Kahn en 1990, considerando al engagement como “la conexión personal que el individuo establece con su trabajo, que se caracteriza por la expresión de uno mismo en el trabajo y la conexión con los demás en el trabajo” (Kahn, 1990, p. 694), por su parte Schaufeli et al. (2002) lo definen como “una experiencia positiva que tiene importantes consecuencias para el bienestar de trabajadores, productividad y rendimiento en el trabajo” (p.74). Otra definición propuesta por Saks (2006) es “el vínculo emocional y cognitivo que los empleados tienen con su trabajo, organización y objetivos” (p. 602). Por lo tanto, podemos decir que el engagement es un estado de motivación, compromiso y dedicación que el enfermero tiene respecto a una actividad, tarea, organización o relación interpersonal en su trabajo, y que se asocia a mayor productividad, satisfacción, bienestar y felicidad laboral.

En esa línea, se toma como definición base lo descrito por Schaufeli et al. (2002), quienes han sido ampliamente citados en diversas investigaciones sobre el engagement y siguen proporcionando una base sólida para comprender qué es y cómo se mide el engagement en los trabajadores.

El modelo teórico de Schaufeli et al. (2002), conocido como modelo de demandas y recursos laborales, establece que a mayor demanda en el trabajo, se puede generar un grave problema de agotamiento y desgaste en los trabajadores. Por lo que, identificar factores personales y laborales que intervienen en esta problemática y atenderlos, podrían contribuir a mejorar el engagement y a que los trabajadores se sientan motivados, comprometidos y satisfechos en su trabajo.

Bajo este modelo teórico Schaufeli et al. (2002) plantearon tres dimensiones para medir el engagement que se describen a continuación:

La dimensión vigor indica los altos niveles de energía y de resistencia que tiene el trabajador al desempeñar su labor. Es decir, el trabajador se siente fuerte, con energía y capaz de afrontar los retos laborales (Schaufeli et al., 2006). Los trabajadores que están dispuestos a invertir esfuerzos en su trabajo y perseverar en él, se caracterizan por tenacidad y optimismo además de energía y resistencia (Salanova et al., 2005); son personas llenas de vida, entusiastas y con ganas de hacer las cosas bien en su trabajo (Schaufeli et al., 2002).

La dimensión dedicación, describe la participación activa y voluntaria de los trabajadores en su labor, la sensación de orgullo y entusiasmo por el mismo y el deseo de trabajar lo mejor posible (Schaufeli & Bakker, 2004). Esto requiere de una implicancia emocional y cognitiva del empleado en su trabajo, un empleado dedicado experimenta un fuerte sentido de significado y propósito en su trabajo y está dispuesto a esforzarse más para contribuir al éxito organizacional (Saks, 2006). Es entonces una sensación de compromiso y dedicación con el trabajo, así como de responsabilidad por el desempeño y de sentir que su trabajo tiene un significado personal y valioso (Bakker & Demerouti, 2008).

La dimensión absorción se refiere al estado de concentración y sumido en el trabajo a tal punto de perder la noción del tiempo y experimentar dificultad para separarse de él (Schaufeli et al., 2002). Para los empleados absortos en su trabajo,

el tiempo pasa rápido debido a que disfrutan de su trabajo, les resulta tan gratificante que les cuesta desengancharse del mismo (Saks, 2006).

En el área asistencial de salud, el engagement o compromiso laboral es importante, ya que se ha demostrado que los trabajadores de salud comprometidos son más productivos, tienen menos ausentismo laboral, están más satisfechos con su trabajo y proporcionan una mejor calidad de atención al paciente (Szilvassy & Širok, 2022). En enfermería el compromiso laboral incrementa la satisfacción laboral, una mayor intención de permanecer en su trabajo, un mejor desempeño y un menor riesgo de agotamiento emocional; además, los enfermeros comprometidos están dispuestos a aprender, a colaborar con sus compañeros y a participar en iniciativas de mejora de la calidad (Van et al., 2014).

Seguidamente se describe la felicidad laboral, como el estado emocional positivo que experimenta el colaborador en su trabajo, de acuerdo con Warr (1990) es un estado emocional positivo que resulta de percibir valoración, reconocimiento y posibilidad de crecimiento personal y profesional; Deci & Ryan (2001) complementa afirmando que satisfacer las necesidades psicológicas básicas de un trabajador en su lugar de trabajo incluyen, autonomía, competencia y conexión social.

Por su parte Shimazu et al. (2015) considera la felicidad como estado subjetivo de sentirse saludable emocionalmente cuando los trabajadores experimentan un equilibrio entre las demandas y recursos de su trabajo, además de sentir que su trabajo es significativo y valioso. En consecuencia Peterson et al. (2011) afirma que la felicidad laboral influye en el compromiso, productividad y retención de los trabajadores en un organización. Por su parte, Diener (1994) la felicidad laboral es el bienestar que experimentan los trabajadores y que se caracteriza por factores que incluyen alegría, realización, satisfacción y significado positivo de vida.

Para efectos del estudio, se define la variable en base al constructo de Deci & Ryan (1985), pues ellos plantean que la felicidad laboral se alcanza al satisfacer necesidades psicológicas básicas, las cuales pueden influir en la felicidad y bienestar del trabajador



Deci & Ryan (1985) propusieron la teoría de autodeterminación, la cual afirma que la felicidad se logra a través de cubrir necesidades fundamentales como autonomía, relaciones interpersonales y competencia. Por lo que, de acuerdo con esta teoría la felicidad se dimensiona en sentido positivo de vida, satisfacción, realización personal y alegría de vivir.

Bajo este modelo teórico de Deci & Ryan (1985), las dimensiones de felicidad se describen a continuación:

La dimensión satisfacción de vida mide lo que hacen las personas en términos de su grado de bienestar, logros y expectativas de vida (Diener et al., 1985). Es decir una evaluación subjetiva del individuo acerca de su vida en su conjunto (Pavot & Diener, 1993). Un juicio subjetivo sobre la calidad general de la propia vida, basado en la comparación de los objetivos y expectativas de uno con la situación actual (Vittersø, 2001).

El sentido positivo de vida es una actitud positiva que la persona tiene hacia la vida, en ella se valora la vida como un todo y se siente que la vida tienen un propósito significativo (Ryff & Singer, 2008). Se refiere a la creencia que la vida tiene un propósito y un significado que además de cubrir necesidades básicas, se caracteriza por sentimientos de esperanza, optimismo y sentido de dirección en la vida (Steger et al., 2006).

La dimensión realización personal es una sensación de haber logrado metas y objetivos importantes en diversas áreas personales, familiares, amicales, laborales y de comunidad, así como de haber desarrollado habilidades y talentos personales para alcanzar un sentido de competencia y eficacia en esas áreas (Waterman, 1990). En ese sentido, Deci & Ryan (2001) afirman que es un sentimiento de logro personal, de sentirse competente y capaz de producir los resultados deseados en la vida.

Finalmente, la alegría por vivir, es un estado de satisfacción general plena (Myers & Diener, 1995). La alegría de vivir en el trabajo se asocia a emociones positivas que los trabajadores experimentan en el trabajo, como la alegría, el entusiasmo y el optimismo para mantener una actitud positiva frente a las dificultades, los empleados con alta alegría de vivir pueden estar más motivados,

comprometidos y satisfechos con su trabajo (Tims et al., 2013). Las enfermeras con alegría para vivir se encuentran satisfechas y felices en su trabajo, lo que les permite sentirse emocionalmente equilibradas y con una actitud positiva hacia su vida en general (Li et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

**Tipo Básica:** El estudio fue de tipo básico, debido a que se busca comprender el objeto de estudio mediante construcción de ideas y teorías (Creswell, 2014).

**Nivel correlacional – No causal:** En esta investigación se utilizó el nivel correlacional - no causal, porque establece la relación entre variables, así como el grado de esta sin buscar una relación causal entre estas (Hernández et al., 2014).

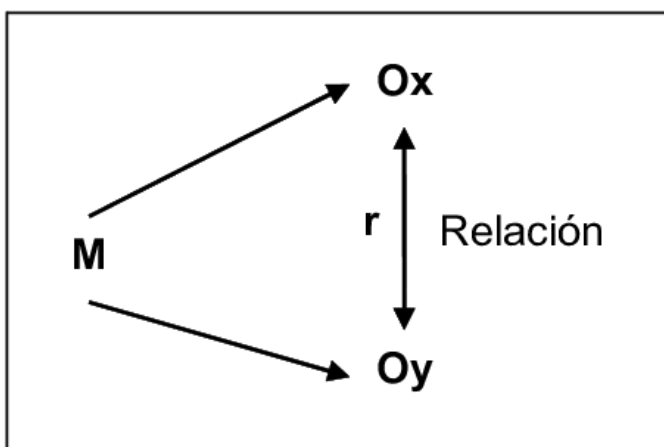
**Enfoque cuantitativo:** La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, debido a que se recopilan datos numéricos y se analizan estadísticamente para comprobar las hipótesis y relaciones entre variables (Hernández et al., 2014).

**Diseño no experimental:** El diseño de investigación aplicado fue no experimental, puesto que mide los indicadores tal como ocurren en la realidad, sin intervenir en estos (Hernández et al., 2014).

**Corte transversal:** La investigación fue de corte transversal, ya que hace referencia a que la utilización de herramientas se llevará a cabo en un solo momento (Hernández et al., 2014).

#### Figura 1.

*Esquema del diseño correlacional – No causal*



Donde:

M: muestra

Ox: Engagement

Oy: Felicidad laboral

r: correlación entre engagement y felicidad laboral

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variable 1. Engagement

- **Tipo de variable.** Engagement es una variable cualitativa ordinal, en escala tipo Likert, lo que implica una clasificación ordinal de los niveles de engagement en los participantes. Una variable cualitativa ordinal no es susceptible a medirse numéricamente y por ello se puede usar la escala Likert para su medida de forma representativa (Hernández et al., 2014).

- **Definición conceptual**

Experiencia positiva que tiene importantes consecuencias en el bienestar humano y en la productividad y rendimiento de estos en el trabajo (Schaufeli et al., 2002).

- **Definición operacional**

El engagement fue medido a partir de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2006), traducido por Bonilla et al. (2011). Dicha escala consta de 17 preguntas distribuidas en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (Ver Anexo 2).

### 3.2.2. Variable 2. Felicidad Laboral

- **Tipo de variable.** La felicidad laboral se considera una variable cualitativa ordinal, debido a que no es susceptible a medirse numéricamente y por ello se puede usar la escala Likert para medirla representativamente (Hernández et al., 2014).

- **Definición conceptual.** Estado emocional positivo que resulta de percibir que se han satisfecho necesidades, deseos y/o expectativas de los empleados en un entorno laboral (Warr, 1990).

- **Definición operacional.** La felicidad laboral se midió con la escala de la Felicidad de Lima (EFL), diseñada por Alarcón (2006), esta escala contiene 27 items en 4 dimensiones (Ver anexo 2)

### 3.3. Población, muestra, muestreo

**Población:** La población estuvo conformada por 200 enfermeros, que según la plantilla de Recursos Humanos se encontraban prestando servicios asistenciales en las áreas de cirugía de un hospital nivel III 1 en Lima, 2023.

**Muestra:** La muestra fue censal, es decir que toda la población estuvo considerada en la muestra (Hernández et al., 2014). Luego de descartar participantes que no firmaron consentimiento informado o estaban de vacaciones, se obtuvo una muestra total de 132 enfermeros del área de cirugía de un hospital nivel III 1 en Lima, 2023. El 50,8% de sexo femenino y 51,5% de 30 a 40 años.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias de la muestra según edad y sexo*

		Fr	%
Edad	Menor a 30 años		0,0
	De 30 a 40 años	68	51,5
	De 41 a 50 años	29	22,0
	Más de 50 años	35	26,5
Sexo	Femenino	67	50,8
	Masculino	65	49,2

#### 3.3.1. Muestreo

El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia, dado que en este método los participantes son elegidos por su accesibilidad o disponibilidad en el momento del estudio (Bryman, 2016).

#### 3.3.2. Unidad de análisis

En este estudio la unidad de análisis fue el profesional de enfermería que labora en el área de cirugía de un hospital de nivel III 1 de Lima.

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

#### 3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica aplicada fue la encuesta, debido a que permite recoger sistemáticamente información del fenómeno de estudio (Creswell, 2014).

### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos**

Los datos fueron recolectados mediante 2 instrumentos, el Utrecht Wprk Engagement Scala (UWES) de Schaufeli et al. (2006) y la escala de la Felicidad de Lima (EFL) de Alarcón (2006).

#### **La escala Utrecht Wprk Engagement Scala (UWES-17)**

La escala es Utrecht work engagement scale (UWES-17) fue desarrollada por Schaufeli y Bakker (2003), con el propósito de evaluar el engagement de los empleados en su lugar de trabajo en relación con 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La escala consta de 17 ítems, una escala Likert con una calificación por ítem de 0 a 6 puntos; la dimensión vigor contiene los ítems 1, 4, 8, 12, 15 y 17 que miden la energía y resistencia mental durante el trabajo; la dimensión dedicación con los ítems 2, 5, 7, 10 y 13 que miden cuanto esfuerzo ponen los colaboradores en su labor, los sentimientos de inspiración, el significado del trabajo y el entusiasmo de realizar el trabajo; y la dimensión absorción los ítems 3, 6, 9, 11, 14 y 16 que expresan la máxima concentración en el trabajo, qué hace que los trabajadores perciban que el tiempo pasa rápido. Para ver la operacionalización de las variables, la puntuación de los ítems, los niveles y calificación de la variable, así como la ficha técnica ver el anexo 3.

#### **Validez y confiabilidad**

La escala UWES-17 es un cuestionario estandarizado ampliamente utilizado en inglés y en la versión traducida al español de Bonilla et al. (2011). La escala ha sido sometida a análisis factoriales confirmatorios en varios estudios, reafirmando la validez de la estructura en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Estos factores representan constructos teóricos distintos, relevantes y muy relacionados entre sí (Huallata, 2021). Asimismo, este instrumento tiene una confiabilidad alta con un coeficiente Alfa de Cronbach de .93, vigor .82, dedicación .89 y absorción .83 (Huallata, 2021).

### **La escala de la Felicidad de Lima (EFL)**

De igual manera, la Escala EFL es un cuestionario diseñado por Alarcón en el 2006 donde identificó cuatro componentes esenciales para medir la felicidad laboral: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir (Alarcón, 2006). La escala consta de 27 ítems, distribuidos en las cuatro dimensiones, sentido positivo de la vida agrupa 11 ítems, satisfacción con la vida y realización personal 6 ítems y la alegría de vivir cuatro ítems. La puntuación va en una escala del 1 al 5 por ítem, el puntaje de la variable, ficha técnica, operacionalización de variables y los niveles de medida se pueden observar en el anexo 2.

### **Validez y confiabilidad**

La validez de la escala de felicidad EFL fue evaluada de varias maneras con otras variables psicológicas predictoras, la validez de constructo fue evaluada mediante análisis factorial que identificó cuatro componentes principales con valores Eigen de 1.50 a 8.59, el primer componente con una varianza de 31,82% y la suma total de los cuatro componentes una varianza total de 49,79% (Alarcón, 2006). Asimismo, la confiabilidad fue demostrada con un Alfa de Cronbach .76 (Alarcón, 2006).

### **3.5. Procedimiento**

Después de aprobado el proyecto de investigación, se gestionaron los permisos necesarios ante la institución de salud y el departamento de enfermería para la aplicación de los instrumentos. Una vez obtenidos los permisos, se informó sobre la investigación y sus objetivos a los profesionales de enfermería del área de cirugía, invitándolos a participar del estudio. Los instrumentos se aplicaron de manera virtual, en un formulario en Google para facilitar la recolección de datos, enviando el link del Google forms a través de whatsapp, medio de comunicación por el cual se resolvieron también las consultas de los participantes del estudio, quienes voluntariamente decidieron responder al cuestionario y aceptar el consentimiento informado. El levantamiento de información se hizo en una semana y luego procesarse en un programa estadístico.

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

Los hallazgos del estudio fueron presentados utilizando tablas de doble entrada que representan la distribución de frecuencia de los datos. Para realizar análisis inferencial, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) debido a que las variables de investigación no siguen una distribución normal (ver anexo 4). La evaluación estadística se realizó utilizando el software SPSS versión 26.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio cumplió con los principios bioéticos y las normas de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, así como con las especificaciones particulares de la maestría en gerencia de gestión en salud.

Para garantizar la protección de los participantes y el conocimiento ético del estudio se consideraron los principios bioéticos que a continuación se describen:

Principio de autonomía: se respetó la autonomía de las enfermeras(os) participantes, previamente informados de los objetivos de estudio decidieron voluntariamente formar parte de la investigación, brindando su consentimiento informado y llenando cada una de las preguntas del cuestionario en Google forms.

Principio de beneficencia: se garantizó que el estudio tenga beneficios saludables para los participantes y la sociedad. Además, se tomaron medidas para minimizar cualquier riesgo o daño potencial a los participantes.

Principio de no maleficencia: se tomaron medidas para garantizar que no se cause ningún daño o perjuicio a los participantes durante la investigación.

Principio de Justicia: se garantizó que la selección de los participantes sea justa y equitativa y que se eviten discriminaciones injustas.

Principio de confidencialidad: se garantizó el manejo privado y confiable de los datos de los participantes, implementando medidas para proteger sus datos personales y cualquier información confidencial.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

La tabla 2 evidencia que 43,2% de enfermeros presentan un nivel de engagement muy alto, 12,9% alto, 30,3% medio y solo el 13,6% bajo. En relación con la dimensión vigor, 43,2% de los enfermeros tuvieron un nivel muy alto; en la dimensión dedicación 41% un nivel medio, 42% un nivel alto y 14% muy alto; por último, en la dimensión absorción 33,3% presentaron un nivel alto, 32,6% medio y 30,3% muy alto.

**Tabla 2**

*Nivel de engagement, según sus dimensiones*

	Engagement		D1		D2		D3	
	fr	%	fr	%	Fr	%	fr	%
Nivel muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel bajo	18	13,6	5	3,8	4	3	5	3,8
Nivel medio	40	30,3	35	26,5	54	41	43	32,6
Nivel alto	17	12,9	35	26,5	56	42	44	33,3
Nivel muy alto	57	43,2	57	43,2	18	14	40	30,3
Total	130	100	132	100	132	100	132	100

Dimensiones: D1: Vigor. D2: Dedicación. D3: Absorción

La tabla 3 evidencia que 75,8% de enfermeros tienen nivel medio de Felicidad Laboral, 35,6% bajo, 17,4% alto, 3% muy alto y 3,8% un nivel bajo; mientras que, en las dimensiones; con un 43,9% muy alto en Satisfacción positiva de la vida; 53% un nivel alto para Satisfacción con la vida; en Realización personal 54,5% alto; y en Alegría de vivir 53% con un nivel alto.

**Tabla 3**

*Nivel de felicidad laboral, según sus dimensiones*

	Felicidad laborar		D1		D2		D3		D4	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Nivel muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel bajo	5	3,8	0	0	5	3,8	0	0	5	3,8
Nivel medio	100	75,8	31	23,5	13	9,8	22	16,7	19	14,4
Nivel alto	23	17,4	43	32,6	70	53,0	72	54,5	70	53,0
Nivel muy alto	4	3,0	58	43,9	44	33,4	38	28,8	38	28,8
Total	132	100	132	100	132	100	132	100	132	100

Dimensiones: D1: Satisfacción positiva de la vida. D2: Satisfacción con la vida. D3: Realización personal. D4: Alegría de vivir

#### 4.1. Contrastación de Hipótesis

Dado que los hallazgos de la prueba de normalidad muestran una distribución anormal de datos (ver anexo 4), se empleó un coeficiente de correlación no paramétrico Rho Spearman para comprobar las hipótesis del estudio.

##### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

La tabla 4 señala que la relación es altamente significativa, en consecuencia, se admite que existe relación directa y de intensidad moderada entre engagement y felicidad laboral,  $Rho = .491^{**}$ .

**Tabla 4**

*Correlación entre engagement y felicidad laboral*

		Felicidad		
		Engagement	Laboral	
Rho de Spearman	Engagement	Coeficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132

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

#### 4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

La tabla 5 evidencia una relación altamente significativa entre las variables, es decir, existe una relación directa y moderada entre engagement y la satisfacción con la vida con un  $Rho = .337^{**}$ .

**Tabla 5**

*Correlación entre engagement y satisfacción positiva de la vida*

		Satisfacción positiva de la vida		
		Engagement		
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132

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

#### 4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

A continuación, la tabla 6 muestra una relación significativa entre variables, por ende, se asume que existe asociación significativa entre el engagement y la satisfacción con la vida. Donde  $Rho = .189^*$  evidencia una relación directa y débil entre las variables.

Tabla 6

*Correlación entre engagement y satisfacción con la vida*

		Satisfacción con la vida		
		Engagement		
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,189*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	132	132

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

#### 4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 3

La tabla 7 muestra una correlación altamente significativa entre engagement y realización personal, donde  $Rho = .286^{**}$  evidencia una relación directa y débil entre las variables.

**Tabla 7**

*Correlación entre Engagement y realización personal*

			Engagement	Realización Personal
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,286**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	132	132

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

#### 4.2.5. Contrastación de hipótesis específica 4

La tabla 8 muestra una relación altamente significativa entre engagement y la alegría de vivir. Con un coeficiente de  $Rho = .416^{**}$ , se demuestra la relación directa y moderada de las variables.

**Tabla 8**

*Correlación entre engagement y alegría de vivir*

			Engagement	Alegría de vivir
Rho de Spearman	Engagement	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132

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

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación sobre engagement y la felicidad laboral se tuvo el objetivo general: determinar la relación del engagement y felicidad laboral en enfermeros de un hospital III1. En este apartado, se discuten los resultados obtenidos, contrastándolos con antecedentes revisados para esta investigación y resaltando las relaciones observadas a través de la comprobación de hipótesis; además de describir las principales limitaciones y aportes de la investigación.

Al comprobar la hipótesis general, se evidenció que existe una relación altamente significativa entre el engagement y la felicidad laboral, siendo esta una relación directa y de intensidad moderada ( $Rho = .491^{**}$ ). A nivel internacional los estudios se han centrado en estudiar estas variables de forma independiente o relacionándolas con otras variables, por ejemplo Alkorashy & Alanazi (2023) indagó sobre los factores personales y laborales de las enfermeras que incrementan el engagement; Alharthi et al. (2023) estudió la elaboración del trabajo con la felicidad laboral, mientras que a nivel nacional Condori (2022) y Huallata (2021), hicieron un análisis de estas variables en el sentido contrario, es decir, midieron una relación entre la felicidad y el engagement, demostrando que existe una asociación significativa y directa entre ellas de  $Rho = .220$  y  $Rho = .754$  respectivamente.

Considerando la teoría de Schaufeli et al. (2002), donde se destaca la importancia de los factores personales y laborales en la experiencia del engagement en los trabajadores de los diferentes rubros de organizaciones, se puede entender porque el engagement se relaciona positivamente con la felicidad laboral, la cual está asociada a la satisfacción y el bienestar laboral (Javanmardnejad et al., 2021; Liu et al., 2022). Esto implica que a medida que aumenta el engagement, también incrementa la felicidad laboral del profesional de enfermería que labora en instituciones de salud públicas.

En la hipótesis específica 1, al correlacionar el engagement con la satisfacción positiva de la vida, se observa un alto nivel de significancia que prueba esta relación en un nivel medio. La satisfacción positiva de la vida implica que el personal de enfermería este satisfecho con su trabajo, que sienta que su labor es importante y que se entusiasme con las tareas que realiza en su área de trabajo.

Esto lo confirma Limalwa & Hlatywayo (2022), señalando que los enfermeros que encuentran un sentido y propósito en su trabajo, están más satisfechos con sus vidas en general; siendo el significado y la relevancia del trabajo es esencial para la satisfacción global de los enfermeros. es decir, si el nivel de engagement de los enfermeros aumenta, la satisfacción general de los mismos se incrementa, lo que nos lleva a entender que el engagement no solo tiene un impacto laboral, además involucra la vida personal de los enfermeros, mejorando el bienestar de estos con oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y fomentando un entorno de trabajo saludable.

A cerca de la hipótesis específica 2, los resultados nos muestran que existe correlación entre las variables engagement y satisfacción con la vida, siendo esta correlación de nivel bajo. La satisfacción con la vida abarca muchos aspectos intrínsecos y extrínsecos al profesional de enfermería, por ende, los enfermeros no experimentan un alto grado de satisfacción con la vida y de felicidad laboral, debido a otros factores que según Javanmardnejad et al. (2021), estos factores están ligados al estatus económico y a la satisfacción que tienen los enfermeros en la realización de sus tareas. En ese sentido, es importante evaluar la satisfacción con la vida en otra serie de aspectos fuera del engagement laboral, si bien el engagement desempeña un papel importante en la satisfacción laboral, otros factores relevantes permiten comprender mejor la satisfacción general con la vida de los enfermeros.

Al analizar la hipótesis específica 3, se observa una correlación entre el engagement y la realización personal de los enfermeros. La realización personal se asocia con satisfacción en el trabajo, en la que influyen factores motivacionales incluyendo la autonomía y el control en el trabajo, los enfermeros que tienen la oportunidad de ejercer control y autonomía en el trabajo experimentan niveles más altos de felicidad laboral (Alharthi et al., 2023; Guerra, 2018). La autonomía y el control que tienen los enfermeros al ejercer su labor les permite sentirse realizados y valorados como profesionales, es por ello importante el reconocimiento y la motivación intrínseca y extrínseca en la gestión del personal, aún más en el área asistencial, dónde otros factores como las condiciones laborales, el trabajo en

equipo, las relaciones interpersonales pueden estar debilitadas y afecten la calidad de la atención.

En la hipótesis específica 4, se comprueba que existe relación altamente significativa entre el engagement y la alegría de vivir con un grado de correlación moderado. Para Limalwa & Hlatywayo (2022), el significado del trabajo para los enfermeros no siempre se traduce en un mayor nivel de felicidad, debido a que la felicidad se asocia con la satisfacción con la vida y otros factores que van más allá del sentido del trabajo. No obstante, el engagement se relaciona con la felicidad laboral de los enfermeros contribuyendo a una mayor sensación de felicidad debido a la conexión emocional y de satisfacción en el trabajo que experimentan los enfermeros. Aunque el sentido del trabajo no siempre se traduce en la mayor felicidad laboral, el engagement es esencial en la percepción de felicidad laboral que tienen los enfermeros que laboran en hospitales.

Mientras el engagement es una conexión emocional y cognitiva de los enfermeros con su trabajo, la felicidad laboral se relaciona con la experiencia laboral y la satisfacción con el trabajo. En este estudio, se observó que 43,2% de los enfermeros tuvo un nivel muy alto de engagement, donde el vigor fue la dimensión más predominante, seguida de la absorción con 43,2% y 33,3% respectivamente en el nivel muy alto. Estos hallazgos revelan que los enfermeros están comprometidos con su trabajo y les entusiasma la labor que realizan, tal como lo reportan Alkorashy & Alanazi (2023), quienes identificaron un nivel muy alto de absorción, y Clemente & Guillen (2021) que evidenciaron un nivel alto de engagement en las tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción.

Estos datos resaltan la importancia de comprender la complejidad de los elementos que abarca el engagement e identificar la relación que tienen estos con la felicidad laboral en enfermería. En relación con la felicidad laboral, el 75,8% de los enfermeros presentaron un nivel medio de felicidad; siendo la dimensión satisfacción positiva de la vida la que predominó en el nivel muy alto (43,9%). Estos descubrimientos contradicen los resultados de Condori (2022), quien muestra que 90% de los enfermeros presentaron un nivel de felicidad alto y que en la mayoría de las dimensiones se halla la misma tendencia. Esto se explicaría debido a que la felicidad laboral está muy ligada a la satisfacción, y en el ámbito hospitalario la



satisfacción es esencial para incrementar la felicidad laboral del personal sanitario (Rengifo 2023). En hospitales públicos, los principales problemas que se identifican son la sobrecarga de trabajo, las inadecuadas relaciones interpersonales, estrés y otras condiciones individuales y organizacionales que afectan gravemente la satisfacción el personal de salud.

Según Liu et al. (2022) los enfermeros que tienen mayor autoestima también tienden a experimentar niveles más altos de ingreso en su trabajo. La autoestima juega un rol esencial en la motivación y la dedicación de los enfermeros hacia su trabajo. Asimismo, existe una relación positiva entre engagement y autoestima, esto significa que, los enfermeros con mayor nivel de autoestima tienden experimentar un mayor engagement y bienestar laboral, que les permite mantener un estado de satisfacción equilibrio entre las demandas laborables y el bienestar psicológico del individuo.

En esa línea Limalwa & Hlatywayo (2022), afirman que, el compromiso laboral puede afectar la felicidad subjetiva de los enfermeros en el contexto de los hospitales públicos. Por lo que, el promover la felicidad y el compromiso laboral es importante en enfermería ya que contribuye a su bienestar y satisfacción laboral para mantener su buen desempeño y su capacidad para enfrentar crisis en primera línea de defensa, cómo lo ocurrido al inicio de la pandemia.

Los enfermeros representan la primera línea de atención en todo establecimiento de salud, al ser el primer contacto con el paciente deben tener la mejor predisposición y bienestar para brindar cuidados de calidad que favorezcan la mejoría pronta de los pacientes (Javadi et al., 2020). Felicidad laboral está asociada, sentimientos generales de bienestar y a la percepción de una adecuada satisfacción laboral (Prakash, 2021), por lo que gestionar que el personal de enfermería sea feliz en su trabajo, asegura una mayor creatividad y un mejor desempeño organizacional (Chang et al., 2020).

Sin embargo, en hospitales públicos del país y de otras regiones los directivos de estas instituciones no consideran relevante atender problemática del engagement y la felicidad laboral, y es por eso que a nivel mundial hola qué gran porcentaje de las enfermeras se siente completamente agotada e infeliz en su

trabajo (Rojas, 2021). Así mismo otro problema recurrente en el ámbito de la salud, es la rotación de personal, en muchas instituciones de salud existe una alta tasa de rotación de personal y de ausentismo laboral, el cual puede ser disminuido fomentando estrategias que fortalezcan el engagement e incrementen la felicidad del personal de salud (Slåtten et al., 2022).

El engagement, hace que los enfermeros que se sientan con energía, optimismo, fuerza y entusiasmo para realizar su trabajo, sintiéndose capaces de enfrentar los retos laborales que se le presente; y es que un trabajador comprometido con su trabajo busca hacer las cosas bien y de la mejor manera (Schaufeli et al., 2002). El contar con soporte y las herramientas adecuadas, contribuye a que el trabajador cumpla de la mejor manera con sus tareas y esto lo llene de satisfacción, aún más sí recibe el reconocimiento de sus superiores, por ello el sentimiento de felicidad permite atender de manera correcta la demanda laboral y sentirse pleno y valioso en el trabajo (Shimazu et al., 2015).

Con la pandemia, se evidenció la problemática de los sistemas de salud, la alta demanda de pacientes y el escaso personal para atender la demanda. Sumado a ello la infraestructura, desabastecimiento de medicamentos y precariedad de los equipos y materiales médicos, desestabilizan la capacidad de instituciones de salud para cumplir su función, elevando el riesgo de seguridad y salud tanto de pacientes como de los prestadores de salud, quién es brindaran una atención dista mucho de alta calidad (Loyola et al., 2021), aun cuando el establecimiento sea de nivel III-1, como en el que se realizó la investigación

El estudio del engagement es una tendencia en la actualidad, sin embargo, en el ámbito de la salud no se ha analizado su relación con la felicidad laboral, siendo esta última un fenómeno importante de análisis, debido a que en el contexto post pandemia, existe un antes y un después en las relaciones interpersonales, la forma de trabajo y la percepción que tienen los enfermeros sobre la institución donde laboran y el significado del trabajo que realizan.

En el ámbito de la gestión sanitaria, es fundamental desarrollar estrategias y políticas que fomenten la felicidad laboral y engagement del personal de enfermería que laboran en hospitales, con el objetivo de mejorar su experiencia

laboral, incrementar su desempeño y mejorar la calidad de la atención en el servicio de salud.

Entre las limitantes del estudio se tiene que, al ser una investigación en una sola institución de salud, los resultados no son generalizables, sin embargo, al no haber antecedentes sobre la correlación entre engagement y felicidad laboral, los hallazgos de este estudio sirven como antecedente para posteriores investigaciones. Asimismo, el estudio demostró la relación bidireccional entre las variables, ya que los antecedentes evidenciaban una asociación entre la felicidad laboral y engagement, mientras que en este estudio se comprobó la relación entre engagement, y felicidad laboral.

Por otro lado, la selección de la muestra fue mediante método no probabilístico, lo que no genera sesgo debido a que se logró obtener la participación del número representativo estipulado en la muestra, aun cuando algunos de los enfermeros de cirugía al momento de aplicar las encuestas se encontraban de vacaciones o no accedían a participar de la investigación por diversos motivos.

La comprensión de la asociación entre el engagement y la felicidad laboral de los profesionales de la enfermería es relevante para mejorar la calidad de vida de los enfermeros y promover un entorno de trabajo saludable y productivo en el ambiente hospitalario, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en las metas organizacionales y la calidad de atención en salud. Por lo tanto, los hallazgos descritos tienen importantes implicaciones en el campo de la enfermería asistencial, administrativa y de gestión de la salud, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y el desarrollo de estrategias efectivas en el ámbito de la gestión de los servicios de salud.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe una correlación altamente significativa, directa y moderada entre el engagement y la felicidad laboral de  $Rho=.491^{**}$  en enfermeros de un hospital de nivel III 1 en Lima, 2023.
- Segunda** : Existe una relación altamente significativa, directa y moderada entre el engagement y la dimensión satisfacción positiva de la vida de  $Rho=.337^{**}$  en los enfermeros de un hospital de nivel III 1.
- Tercera** : Existe una relación significativa directa y débil entre el engagement y la satisfacción con la vida de  $Rho=.189^*$  en los enfermeros de un hospital de nivel III 1.
- Cuarta** : Existe una relación altamente significativa, directa y débil entre el engagement y la realización personal de  $Rho=.286^{**}$  en los enfermeros de un hospital de nivel III 1.
- Quinta** : Existe una correlación altamente significativa, directa y moderada entre el engagement y la alegría de vivir de  $Rho=.416^{**}$  en los enfermeros de un hospital de nivel III 1.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Los directivos del hospital y los jefes de departamento deben potenciar estrategias que incrementen el engagement y la felicidad laboral los enfermeros del área de cirugía.
- Segunda** : Se sugiere a los jefes del área, implementar metas de gran valor que estén en línea con el personal y la vida personal de los enfermeros, para lograr encontrar un punto de equilibrio entre el trabajo de los enfermeros y su crecimiento personal.
- Tercera** : El personal de enfermería debe construir relaciones interpersonales saludables que permitan priorizar necesidades, tiempo para el autocuidado, actividades recreativas y satisfacción en todas las áreas de salud.
- Cuarta** : El departamento de enfermería debe promover la capacitación del personal en busca del desarrollo y crecimiento profesional de sus colaboradores.
- Quinta** : Los directivos del hospital deben diseñar estrategias y actividades que promuevan la participación y el empoderamiento de los enfermeros.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.  
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alharthi, N., Elseesy, N. & Aljohani, W. (2023). The Relationship Between Job Crafting and Nurses' Happiness in Bisha Region, Kingdom of Saudi Arabia. *Cureus*, 15(3), 1-13. <https://doi.org/10.7759/cureus.35697>
- Alkorashy, H. & Alanazi, M. (2023). Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia. *Healthcare*, 11(4), 1-12.  
<https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>
- Bakker, AB & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.  
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bonilla, HV & Murguía, CR (2011). *Traducción: Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco*.  
[https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M. & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>

- Cerda, M., Fernandez, A., Barja, J., Ramos, JS & Blanco, MG (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), e02302212. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212>
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of Happiness and Nursing Work Environments with Job Crafting among Hospital Nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 4042. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Clemente, G. & Guillen, MR (2021). *Compromiso laboral en los colaboradores de una clínica privada en la ciudad de Huancayo 2019* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7157>
- Condori, I. (2022). *Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador* (Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú). Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100934>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2020, 10 de diciembre). *Se cierne una crisis de personal de enfermería porque la escasez esperada de seis millones de enfermeras se verá incrementada por más de cuatro millones adicionales que se jubilarán de aquí a 2030*. <https://www.icn.ch/es/noticias/se-cierne-una-crisis-de-personal-de-enfermeria-porque-la-escasez-esperada-de-seis-millones>
- Creswell, JW (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.

- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- Diener, E., Emmons, RA, Larsen, RJ & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.  
[https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- García, R., Fernández, J. & Martínez, F. (2017). Implicación de las enfermeras en su profesión. Un estudio cualitativo sobre el engagement. *Enfermería Clínica*, 27(3), 153-162. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.03.006>
- Guerra, LE (2018). *Nivel de felicidad laboral de médicos y enfermeras (os) del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22276>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huallata, DC (2021). *Felicidad y engagement en el personal de enfermería de la Red de Salud Lampa, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62163>
- Ilmalwa, W. & Hlatywayo, CK (2022). Meaning of work, satisfaction with life, happiness, and work engagement, among nurses at selected state hospital, Windhoek, Namibia. *Health & Research Journal*, 8(1), 23–34.  
<https://doi.org/10.12681/healthresj.29377>
- Javadi, T., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar, H. & L. Dickens, G. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational



Hospitals in Tabriz, Iran. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 8(4), 295-304.  
<https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138>

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H. & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 112. <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

Jedwab, RM, Hutchinson, AM, Manias, E., Calvo, RA, Dobroff, N., Glozier, N. & Redley, B. (2021). Nurse Motivation, Engagement and Well-Being before an Electronic Medical Record System Implementation: A Mixed Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-22. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052726>

Kahn, WA (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*.

Li, X., Chang, H., Zhang, Q., Yang, J., Liu, R. & Song, Y. (2021). Relationship between emotional intelligence and job well-being in Chinese clinical nurses: Multiple mediating effects of empathy and communication satisfaction. *BMC Nursing*, 20(1), 144. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00658-4>

Loyola, TC, De Medeiros, ÁK, Brito, C., De Mesquita, SS & Bezerra, EA (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: Una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 20(63), 502-543.  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.454061>

Martínez, RM, Tuya, LC, Martínez, M., Pérez, A. & Cánovas, AM (2009). El Coeficiente de correlación de los Rangos de Spearman, caracterización.

*Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Maslow, AH (1991). *Motivación y Personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S.A.

<https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Mehta, P. (2021). Work from home—Work engagement amid COVID-19 lockdown and employee happiness. *Journal of Public Affairs*, 21(4), e2709.

<https://doi.org/10.1002/pa.2709>

Myers, DG & Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10–

19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>

Paquette, JE & Paquette, J. (1991). *Social Purpose and Schooling: Alternatives, Agendas, and Issues*. Springer.

Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>

Peterson, A., Soberón, J., Pearson, R., Anderson, R., Martínez, E., Nakamura, M., & Araújo, M. (2011). Ecological Niches and Geographic Distributions. En *Monographs in Population Biology*, 49(1), 328.

<https://doi.org/10.1515/9781400840670>

Prakash, P. (2021). Relationship Between Employees' Workplace Well-Being And Work Engagement. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(2), 2300-2306. doi: 10.17051/ilkonline.2021.02.244

Rengifo, GY (2023). *Felicidad y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital nacional en Jesús María, Lima, 2022* (Tesis de maestría,

Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Repositorio institucional.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7019>

Rojas, R. (2021, 6 de enero). 1 de cada 4 enfermeras se siente completamente agotada e infeliz con su trabajo. *Saludiarío*. <https://www.saludiarío.com/1-de-cada-4-enfermeras-se-siente-completamente-agotada-e-infeliz-con-su-trabajo/>

Ryan, RM & Deci, EL (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Ryff, CD & Singer, BH (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>

Saks, AM (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Salanova, M., Agut, S. & Peiró, JM (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>

Schaufeli, W. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, WB, Bakker, AB & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study.

*Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, WB, Salanova, M., González, V. & Bakker, AB (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Shimazu, A., Schaufeli, W., Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International journal of behavioral medicine*, 22, 18-23.  
<https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>

Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, BR (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals—A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 21. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07405-0>

Steger, MF, Frazier, P., Oishi, S. & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>

Szilvassy, P., & Širok, K. (2022). Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*, 22, 1044.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-022-08402-7>

Tims, M., Bakker, AB & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230-240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

- Van, P., Van, D., Timmermans, O., & Franck, E. (2014). Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: Model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Frontiers in Psychology, 5*, 1261. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01261>
- Villanueva, R., Domínguez, R., Salazar, M., & Cuba, MS (2020). Respuesta del primer nivel de atención de salud del Perú a la pandemia COVID-19. *Anales de la Facultad de Medicina, 81*(3), 337-341. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18952>
- Vittersø, J. (2001). Personality traits and subjective well-being: Emotional stability, not extraversion, is probably the important predictor. *Personality and Individual Differences, 31*(6), 903-914. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00192-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00192-6)
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Waterman, AS (1990). Personal expressiveness as a defining dimension of psychosocial identity. En *Interpersonal and identity development: New directions* (pp. 103-112). Instituto de Consulta Psicológica, Formação e Desenvolvimento.

# **ANEXOS**

### 1. Matriz de consistencia.

Título: Engagement y Felicidad Laboral en los Enfermeros de un Hospital de Nivel III1, Lima 2023							
Autora: Milagros Garay Pareja							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre vigor y felicidad</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación entre vigor y felicidad laboral en los enfermeros</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>El engagement se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>El vigor se relaciona significativamente con la</p>	<b>Variable 1: Engagement</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Vigor	Energía Vigorosidad en el trabajo Trabajar largos periodos de tiempo	1,4,8,12,15,17	Escala: ordinal Nivel: politómica	Nivel de Engagement:
			Dedicación	Persistencia Trabajo con significado y propósito Entusiasmo Inspiración Orgullo por el trabajo	2,5,7,10,13	0= Nunca 1= Casi nunca 2=Algunas veces 3=Regularmente 4=Bastante veces 5= Casi siempre	Nivel muy bajo = 0-69 Nivel bajo = 70-79 Nivel medio= 80-89 Nivel alto= 90-96
			Absorción	Tiempo Distracción Felicidad en el trabajo	3,6,9,11,14,16	6= Siempre	Nivel Muy alto=97-110
			<b>Variable 2: Felicidad Laboral</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos

<p>laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dedicación y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre absorción y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023?</p>	<p>de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p> <p>Identificar la relación entre dedicación y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p> <p>La dedicación se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>Sentido positivo de la vida</p>	<p>Depresión profunda Fracaso Intranquilidad Pesimismo vacío existencial</p>	<p>26, 20, 18, 23, 22, 2, 19,17, 11, 7, 14</p>	<p>Escala: ordinal Nivel: politómica</p> <p>5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 2= Desacuerdo 1= Totalmente desacuerdo</p>	<p>Nivel de Felicidad Laboral:</p> <p>Nivel muy bajo = 27-87 Nivel bajo = 88-95 Nivel medio = 96-110 Nivel alto = 111-118 Nivel muy alto = 119-135</p>
	<p>Identificar la relación entre absorción y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>La absorción se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>Satisfacción con la vida</p>	<p>Satisfacción por lo que se ha alcanzado Condiciones de vida excelentes Posición de un bien deseado</p>	<p>4, 3, 5, 1, 6,10</p>		
	<p>Identificar la relación entre dedicación y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>La dedicación se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>Realización personal</p>	<p>Felicidad plena Autosuficiencia Autarquía Tranquilidad emocional placidez</p>	<p>24, 21, 27, 25, 9, 8</p>		
	<p>Identificar la relación entre absorción y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>La absorción se relaciona significativamente con la felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de Nivel III1 en Lima, 2023</p>	<p>Alegría de vivir</p>	<p>Maravilla de vivir Experiencias positivas de la vida Sentirse generalmente bien</p>	<p>12, 15, 16, 13</p>		



## 2. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

**Tabla 1**

### *Operacionalización de la variable Engagement*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1:	Energía		<b>Escala:</b> ordinal	<b>Nivel de Engagement:</b>
Vigor	Vigorousidad en el trabajo	1,4,8,12,15,17	Nivel: politómica	Nivel muy bajo = 0-69
	Trabajar largos periodos de tiempo		0= Nunca	Nivel bajo = 70-79
	Persistencia		1= Casi nunca	Nivel medio= 80-89
			2=Algunas veces	Nivel alto= 90-96
			3=Regularmente	Nivel Muy alto=97-110
Dimensión 2:	Trabajo con significado y propósito	2,5,7,10,13	4=Bastante veces	
Dedicación	Entusiasmo		5= Casi siempre	
	Inspiración		6= Siempre	
	Orgullo por el trabajo			
Dimensión 3:	Tiempo			
Absorción	Distracción			
	Felicidad en el trabajo	3,6,9,11,14,16		

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Felicidad Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala e índices	Niveles y rangos
Dimensión 1: Sentido positivo de la vida	Depresión profunda Fracaso Intranquilidad Pesimismo vacío existencial	26, 20, 18, 23, 22, 2, 19,17, 11, 7, 14	<b>Escala:</b> ordinal <b>Nivel:</b> politómica 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3=Ni de acuerdo ni desacuerdo 2= Desacuerdo 1= Totalmente desacuerdo	<b>Nivel de Felicidad Laboral:</b> Nivel muy bajo = 27-87 Nivel bajo = 88-95 Nivel medio = 96-110 Nivel alto = 111-118 Nivel muy alto = 119- 135
Dimensión 2: Satisfacción con la vida	Satisfacción por lo que se ha alcanzado Condiciones de vida excelentes Posición de un bien deseado	4, 3, 5, 1, 6,10		
Dimensión 3: Realización personal	Felicidad plena Autosuficiencia Autarquía Tranquilidad emocional placidez	24, 21, 27, 25, 9, 8		
Dimensión 4: Alegría de vivir	Maravilla de vivir Experiencias positivas de la vida Sentirse generalmente bien	12, 15, 16, 13		

### 3. Instrumentos de recolección de datos.

#### Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

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

## Escala de la felicidad de Lima

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Leer atentamente cada pregunta e indicar en una escala de 1 a 5, el número que más se adecue a su respuesta, de acuerdo con la siguiente tabla.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

1. \_\_\_\_ En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
2. \_\_\_\_ Siento que mi vida está vacía
3. \_\_\_\_ Las condiciones de mi vida son excelentes.
4. \_\_\_\_ Estoy satisfecho con mi vida.
5. \_\_\_\_ La vida ha sido buena conmigo.
6. \_\_\_\_ Me siento satisfecho con lo que soy.
7. \_\_\_\_ Pienso que nunca seré feliz.
8. \_\_\_\_ Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.
9. \_\_\_\_ Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.
10. \_\_\_\_ Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.
11. \_\_\_\_ La mayoría del tiempo me siento feliz.
12. \_\_\_\_ Es maravilloso vivir.
13. \_\_\_\_ Por lo general me siento bien.
14. \_\_\_\_ Me siento útil.
15. \_\_\_\_ Soy una persona optimista.
16. \_\_\_\_ He experimentado la alegría de vivir.
17. \_\_\_\_ La vida ha sido injusta conmigo.
18. \_\_\_\_ Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.
19. \_\_\_\_ Me siento un fracasado.
20. \_\_\_\_ La felicidad es para algunas personas, hoy no para mí.
21. \_\_\_\_ Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.
22. \_\_\_\_ Me siento triste por lo que soy.
23. \_\_\_\_ Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.
24. \_\_\_\_ Me considero una persona realizada.
25. \_\_\_\_ Mi vida transcurre plácidamente.
26. \_\_\_\_ Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.
27. \_\_\_\_ Creo que no me falta nada.

## **Instrumento 1: Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**

### **Ficha técnica**

Autor: Schaufeli et al. (2006).

Traducción: Bonilla et al. (2011).

Dimensiones: 3

Duración: 15 a 20 min.

## **Instrumento 2: Escala de felicidad laboral (EFL)**

### **Ficha técnica**

Autor: Alarcón (2006).

Dimensiones: 4

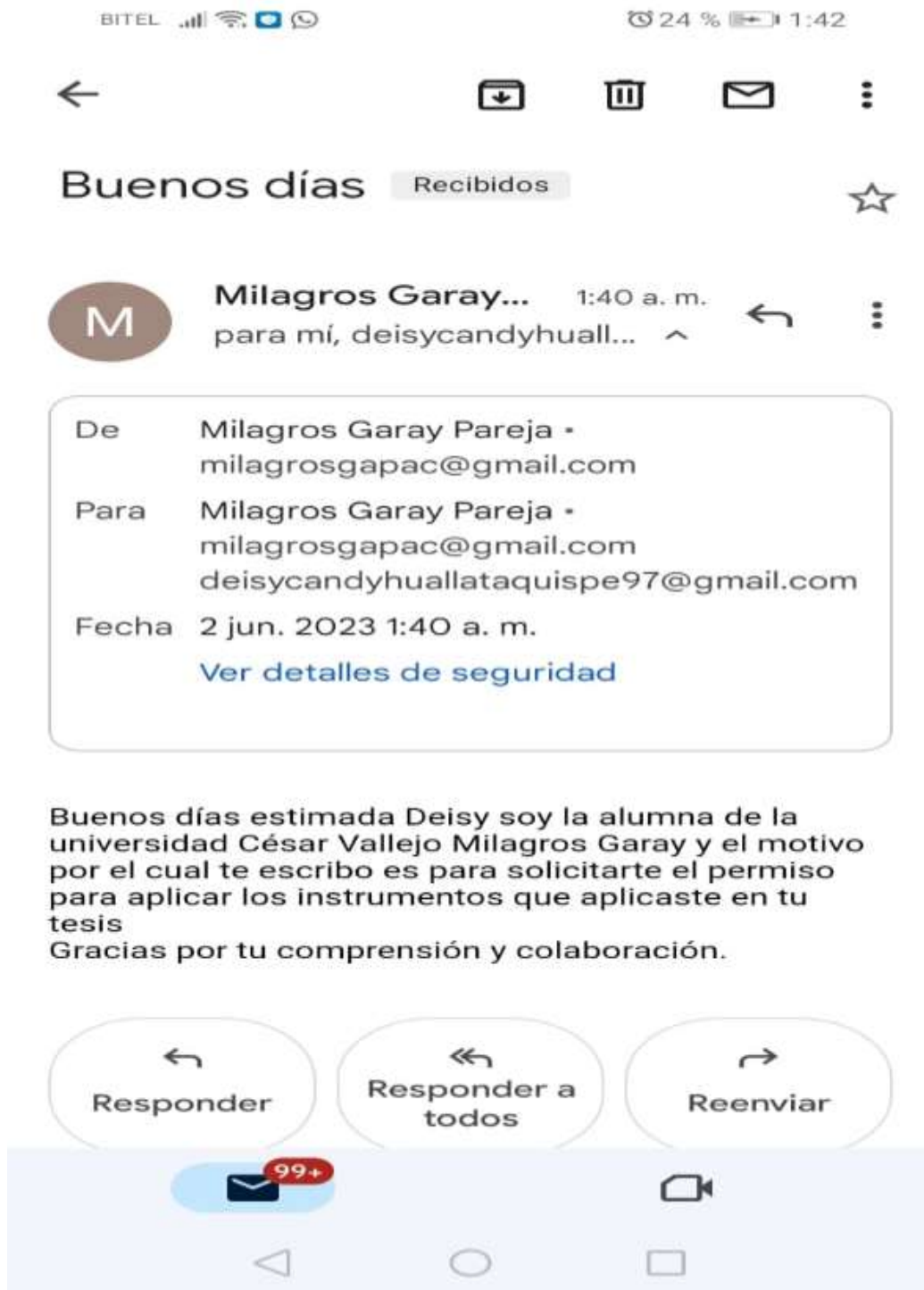
Duración: 15 a 20 min.

#### 4. Prueba de normalidad.

**Tabla 9**  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,163	132	,000
Felicidad	,161	132	,000

## 5. Solicitud de autorización para el uso de instrumentos.



Buenas noches Huallata Quispe, Deisy Candy, soy Milagros Garay alumna de la universidad Cesar Vallejo , estoy haciendo mi tesis, lo cual necesito tu correo electronico para poderte solicitar el permiso para utilizar los instrumentos, cuestion de formalidad, espero su respuesta, gracias

29 MAY, A LAS 10:38 A. M.



Llamada de audio

10:38

DEVOLVER LA LLAMADA



Llamada de audio

10:39

6:11 p. m.

DEVOLVER LA LLAMADA



# Atribución 4.0 Internacional (CC POR 4.0)

Este es un resumen legible por humanos de (y no un sustituto) de la [licencia](#). Descargo de [responsabilidad](#)

## Eres libre de:

**Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

**Adaptar** : remezclar, transformar y construir sobre el material.  
para cualquier fin, incluso comercial.

El licenciente no puede revocar estas libertades mientras siga los términos de la licencia.



---

## Bajo los siguientes términos:



**Reconocimiento** : debe otorgar [el crédito correspondiente](#) , proporcionar un enlace a la licencia e [indicar si se realizaron cambios](#) . Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso.

**Sin restricciones adicionales** : no puede aplicar términos legales o [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

---

## 6. Consentimiento informado.

docs.google.com/forms/d/e/1

ENGAGEMENT Y FELICIDAD LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE UN HOSPITAL DE NIVEL III 1 EN LIMA, 2023

# Consentimiento Informado

Acceder a Google para guardar el progreso. [Más información](#)

\* Indica que la pregunta es obligatoria

**Engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de nivel III 1 en Lima, 2023**  
Milagros Garay Pareja

**Propósito del estudio**  
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de nivel III 1 en Lima, 2023"



**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 Completa titulada: "Engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de nivel III1 en Lima, 2023", cuyo autor es GARAY PAREJA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 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 19:53:16

Código documento Trilce: TRI - 0599785