



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud
en un hospital de Lima Metropolitana**

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciada en Psicología

AUTORAS

Allecca Luna Victoria, Raquel Isabel (0009-0005-9458-053X)

Bazán Cabanillas, Mariela Beatríz (0009-0002-9416-6097)

ASESOR

Reyes Romero, Carlos Antonio (0000-0001-7446-9467)

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autor

AUTORA: Allcca Luna Victoria, Raquel Isabel

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 75550805

AUTORA: Bazán Cabanillas, Mariela Beatríz

Tipo de documento de identidad de la AUTORA: DNI

Número de documento de la AUTORA: 71336278

Datos de asesor

ASESOR: Reyes Romero, Carlos Antonio

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 25836251

Datos del jurado

JURADO 1: Córdova Cadillo, Alberto. DNI 08458178. ORCID 0000-0002-8221-3960

JURADO 2: Gutiérrez Ramirez, Carlos Enrique. DNI 41004868. ORCID 0000-0002-8058-4645

JURADO 3: Vargas Vargas, Gaby. DNI 23861793. ORCID 0000-0002-4383-3200

JURADO 4: Reyes Romero, Carlos Antonio. DNI 25836251. ORCID 0000-0001-7446-9467

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.01.00

Código del Programa: 313016

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Reguel Isabel Allica Luna Victoria,
 con código de estudiante número 201610231, con DNI N° 75530805,
 con domicilio en Jr. Santiago Ambrojo de Mayda 201 dpto 401,
 distrito Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima,
 en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:
 " Felicidad y Satisfacción Laboral en profesionales de la salud en
un hospital de Lima Metropolitana."

es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Carlos Reyes Romero,
 y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de
 investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución
 académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y
 tiene el 16% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el
 contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo
 responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y
 autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y
 soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo
 Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 12 de Febrero de 2024



Reguel Isabel Allica Luna Victoria

Nombres y Apellidos:

DNI Nro. 75530805

ANEXO N°1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mariela Beatriz Bazán Cabanillas,
con código de estudiante número 201611032, con DNI N° 71336278,
con domicilio en Calle Los Alper Mz O Lt 13 Urb. Los Huertos de La Molina,
distrito La Molina, provincia y departamento de Lima,
en mi condición de bachiller en Psicología de la Facultad
Psicología, declaro bajo juramento que la presente tesis titulada:
" Felicidad y Satisfacción Laboral en profesionales de la salud en un
hospital de Lima Metropolitana "


es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Mag. Carlos Antonio Reyes Romero,
y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de
investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución
académica o de investigación, universidad, etc; La cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y
tiene el 16% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el
contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo
responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y
autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y
soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo
Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 12 de Febrero de 2024.



Nombres y Apellidos: Mariela Beatriz Bazán Cabanillas
DNI Nro. 71336278

Felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital de Lima Metropolitana

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	



Leslie Denise Tantañán Ojeda
Mg. Leslie Denise Tantañán Ojeda
Unidad de Grados y Títulos
JEFA

DEDICATORIA

A nuestros padres y familia, quienes
nos impulsaron a seguir adelante
y nos acompañaron durante toda
nuestra carrera universitaria.

INTRODUCCIÓN

La felicidad y la satisfacción laboral están íntimamente conectadas, influenciados mutuamente en un ciclo virtuoso. Cuando una persona se siente satisfecha en su trabajo, encuentra un propósito y significado en lo que hace, lo cual contribuye a su felicidad general. Encontrar tareas que se alineen con sus habilidades y pasiones, así como establecer metas claras y alcanzables, aumenta su sensación de realización y bienestar emocional.

La presente tesis tuvo como objetivo: la relación entre felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital de Lima Metropolitana.

En este capítulo se detalla el procedimiento metodológico que se empleó para alcanzar el objetivo de esta tesis.

En el primer capítulo, se desarrolla el porqué de la inquietud empírica de investigar estas variables conjuntas, posteriormente se describe el problema de investigación, los objetivos y las limitaciones que se presentaron para el desarrollo de este estudio.

En segundo lugar, se tiene el capítulo que refiere al marco teórico, y corresponde a capítulo que sustenta el desarrollo de estudio ya que se detallan teorías relacionadas al tema, así como los antecedentes de estudio que orientan al manejo de las variables analizadas en diferentes contextos.

En el tercer capítulo se exponen las hipótesis de investigación, las mismas que se gestaron a partir de la observación en el lugar donde se ejecutó el estudio.

El quinto capítulo representa el eje de la investigación pues se exponen los preceptos metodológicos que garantizan el desarrollo basado en el método científico.

Un sexto y séptimo capítulo contiene los resultados, interpretaciones, discusión y recomendaciones basadas en los resultados.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
INTRODUCCIÓN	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1.1. Formulación del problema	4
1.2. Objetivos	4
1.2.1. General	4
1.2.2. Específicos	4
1.3. Importancia y justificación del estudio	5
1.4. Limitaciones del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Marco histórico	7
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema	9
2.3. Bases teórico-científicas del estudio	15
2.3.1. Felicidad	15
2.3.2. Satisfacción laboral	21
2.4. Definición de términos básicos	28
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	30
3.1. Supuestos científicos	30
3.2. Hipótesis	31
3.2.1. General	31
3.2.2. Específicas	31
3.3. Variables de estudio o áreas de análisis	31
CAPÍTULO IV: MÉTODO	34
4.1. Población, muestra o participantes	34
4.2. Tipo y diseño de investigación	34
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos	38
CAPÍTULO V: RESULTADOS	39
5.1. Presentación de datos	39
5.1.1. Análisis descriptivo de los datos	39
5.1.2. Análisis inferencial de los datos	43
5.2. Análisis y discusión de resultados	44

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1. Conclusiones generales y específicas	48
6.2. Recomendaciones	49
6.3. Resumen	50
6.4. Abstract.	51
Referencias	52
Anexos	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremo de la prueba de felicidad	36
Tabla 2 <i>Normas de interpretación por factores de la EFL</i>	36
Tabla 3 <i>Confiabilidad Escala SL-SPC</i>	37
Tabla 4 <i>Baremo de la prueba de Satisfacción Laboral</i>	37
Tabla 5 <i>Normas de interpretación por factores de la EFL</i>	38
Tabla 6 <i>Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana</i>	39
Tabla 7 <i>Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima</i>	39
Tabla 8 <i>Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la satisfacción con la vida</i>	40
Tabla 9 <i>Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la realización personal</i>	40
Tabla 10 <i>Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la alegría de vivir</i>	41
Tabla 11 <i>Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana</i>	41
Tabla 12 <i>Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la significación de la tarea</i>	422
Tabla 13 <i>Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según las condiciones de trabajo</i>	42
Tabla 14 <i>Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según recomendación personal y/o social</i>	433
Tabla 15 <i>Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según los beneficios económicos</i>	43
Tabla 16 <i>Correlación entre la felicidad y de sus dimensiones con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana (n = 288)</i>	44

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

La felicidad se ha venido estudiando desde hace siglos atrás por medio de las diversas corrientes filosóficas hasta la actualidad en el ámbito de la ciencia, campo en el que se ha descubierto que este mismo concepto tiene significados diferentes. Sin embargo, este término se ha venido empleando equivocadamente a manera de muletilla para referirse a la calidad de vida. Cabe destacar que la felicidad se puede presentar en mayor o menor magnitud según el país o contexto, pues se sabe que es superior en donde se encuentra mayor seguridad. Además, según ciertas investigaciones, esta también varía según las etapas de la vida, sabiendo que los niveles más altos de felicidad se encuentran en la juventud y la vejez (Bericat, 2020; Blanchflower & Oswald, 2008).

Tal como se puede apreciar, tratar de felicidad y satisfacción laboral, no es hablar de lo mismo, es abordar dos conceptos distintos pero complementarios. Así, es posible afirmar que si un individuo experimenta satisfacción laboral en el trabajo que realiza, existe una alta probabilidad de que pueda incrementar su nivel de felicidad. Y de manera inversa, si un sujeto tiene un escaso o nulo nivel de satisfacción laboral, es probable que su nivel de felicidad decrezca. Según este razonamiento, existiría una relación directamente proporcional entre satisfacción laboral y felicidad. Por ejemplo, Huarca y Ruiz (2016) estudiaron la relación que existe entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de trabajadores de edades entre 18 a 45 años, encontrando una relación significativa positiva, lo que se traduce en que a mayor satisfacción laboral hay un mejor bienestar psicológico en dichos colaboradores.

El trabajo juega un papel importante en la vida de las personas ya que normalmente trabajan un tercio de su día y la mitad de su vida, Sin embargo, hasta los años finales del siglo XX que por medio de diferentes estudios que se analizaron factores asociados al entorno laboral como lo es la satisfacción del trabajador dentro del contexto laboral. Según señalan las investigaciones, este es un factor muy influyente para la salud mental de las personas.

Según el Informe global del tercer trimestre de 2018 de Randstad Job Monitor, México tiene la mayor satisfacción laboral con un 82% de satisfacción de los empleados, seguido por India con un 81% y Estados Unidos con un 80%. Por el contrario, los países

con menor satisfacción laboral son Japón con un 44% y Hong Kong con el 46% (Randstad, 2018).

Según la Encuesta Nacional de Satisfacción Laboral 2020 en Perú, solo el 24% de los trabajadores peruanos están satisfechos con su trabajo (La República, 2020), teniendo en cuenta que un trabajador feliz es hasta 40% más productivo y hasta 80% más creativo e innovador, según apreciaciones de expertos.

Tal como sostiene Alarcón (2007), es posible hallar en la literatura de investigación abundante trabajos orientados a estudiar el malestar psicológico de las personas, así como comportamientos emocionales negativos (depresión, frustración, baja autoestima, por ejemplo), mientras que son escasos los estudios de felicidad y/o bienestar subjetivo, teniendo en cuenta que estos temas siempre han tenido un singular valor tanto para hombres y mujeres entre las metas de su vida.

La satisfacción laboral puede definirse como la sensación de bienestar subjetivo del trabajador en el desempeño de su labor (Andresen et al., 2007, como se citó en Gamboa, 2010). Desde la aparición de este constructo –hace varias décadas- hasta hoy, éste ha sido abordado desde diferentes perspectivas, por distintos autores y corrientes metodológicas, sin que exista un consenso acerca de su definición. En ese sentido, "la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo" (Wright & Bonett, 2007, p. 143).

De otro lado, el concepto de satisfacción laboral ha cobrado amplia relevancia en el ámbito de la salud debido a la marcada necesidad que presentan las organizaciones (hospitales, clínicas, establecimientos de salud públicos y privados, entre otros) de contar con profesionales capaces de tolerar la presión laboral y responder asertivamente ante las exigencias e intensidad de la naturaleza del trabajo asistencial. Teniendo en cuenta que en este grupo poblacional existe un cierto nivel de desmotivación, baja laboral y síndrome de burnout como lo indica Arias et al. (2017) en su estudio, donde evaluaron 213 trabajadores de la salud de clínicas y postas de la ciudad de Arequipa, Perú, para conocer los niveles de agotamiento emocional de los colaboradores. Los resultados indicaron que el 51,6% de la muestra mantiene un nivel leve de agotamiento emocional, el 25% un nivel moderado y 23% un nivel severo. Esto se traduce a que existe un gran porcentaje de

profesionales con síntomas de burnout y un menor porcentaje con diagnóstico como tal de burnout.

Las bajas o renunciaciones, es otro aspecto a tener en cuenta, puesto que los factores que los incentivan son relacionados a la satisfacción laboral del colaborador, Sánchez (2020) hace una encuesta a trabajadores de la salud de una clínica en Chile para hallar motivos de estas renunciaciones, encontrando que el principal causante son las nuevas oportunidades laborales interesantes, como segundo motivo el salario percibido, entre otros motivos se encuentran la falta de oportunidades de desarrollo, turnos de trabajo, relación con los jefes, entre otros.

Es por todo ello que es prioritario fortalecer el nivel de satisfacción de dichos colaboradores con el trabajo que desempeñan. Tal es el caso de la investigación que realizaron Guzmán y Coral (2015) con un grupo de colaboradores de varias empresas ubicadas en Lima Metropolitana, en el cual, al aplicar la Escala de Clima Laboral (Palma) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma), hallaron que más de la mitad de este personal cuenta con un nivel de clima y satisfacción laboral favorable y satisfactorio, respectivamente. Así pues, se pudo evidenciar que ambas variables resultaron tener una relación significativa. De ahí que, se puede constatar que la satisfacción que sienten los colaboradores hacia su trabajo va a depender, en gran medida, de las condiciones en las que desarrollan sus actividades. Esto indica que dichas condiciones deben ser tomadas con la relevancia oportuna para ser mejoradas, con el fin de contribuir en el compromiso y placer que los trabajadores puedan generar hacia todo lo relacionado a su centro de labores.

Asimismo, existen escasos antecedentes donde relacionan las variables expuestas y estos estudios se han realizado con un grupo ocupacional específico y no necesariamente con personal de salud de diversos grupos ocupacionales como se propone en la presente investigación. De otro lado, se puede advertir numerosas investigaciones con una de las variables, satisfacción laboral, en muestras de grupos ocupacionales de salud específicos (enfermeras, médicos, entre otros) que no permite extraer inferencias consistentes ya que sólo evalúan una parte del problema de investigación propuesto en el presente estudio.

No obstante, la importancia de la satisfacción laboral trasciende cualquier profesión u ocupación. Hakami et al. (2020) revela que un trabajador que siente satisfacción por el trabajo que realiza no sólo se encuentra más comprometido, sino que, además, presenta un mayor nivel de desempeño con su organización. En el caso particular del personal de salud esto es clave, ya que es un grupo ocupacional que está sometido permanentemente a una gran responsabilidad como es cuidar, preservar y mejorar la salud de otras personas, lo cual le puede generar altas cargas de estrés y desgaste emocional, que si no son manejadas adecuadamente puede desencadenar en una serie de trastornos psicosomáticos.

1.1. Formulación del problema

¿Existe relación entre la felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana?

1.2. Objetivos

1.2.1. General

O: Determinar la relación entre felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

1.2.2. Específicos

O₁: Describir los niveles de la felicidad en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

O₂: Describir los niveles de satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

O₃: Establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

O₄: Establecer la relación entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

O₅: Establecer la relación entre realización personal y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

O₆: Establecer la relación entre la alegría de vivir y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

1.3. Importancia y justificación del estudio

Esta tesis buscó ampliar el modelo teórico de la Psicología Positiva propuesto por Martin Seligman (2014). De acuerdo a la teoría expuesta, el hombre logra alcanzar la felicidad por medio de la vivencia de experiencias positivas en su vida. Si bien la vida del ser humano se divide en diferentes ámbitos, el presente estudio hizo referencia e hincapié en la relevancia que tiene la vida laboral en la felicidad de este.

Es por ello que, siguiendo la línea teórica, con el presente estudio se pudo conocer si la satisfacción laboral como experiencia positiva influye o no en la felicidad de este grupo profesional. La justificación práctica, permitió describir los factores de ambas variables implicadas en este estudio, así como sus niveles y la relación que existe entre ellas en una muestra de profesionales de un centro de salud de Lima Metropolitana. Dicha información es de utilidad para evidenciar la situación actual de este grupo ocupacional, tanto en el grado de satisfacción que tiene del trabajo que desempeñan, así como en su percepción de bienestar subjetivo.

Además, creemos pertinente continuar desarrollando este tema, ya que esperamos que los resultados del presente estudio contribuyan de manera significativa en la formulación de programas y estrategias psicológicas preventivas, así como también planes de beneficios orientadas a mejorar el nivel de satisfacción laboral, y por ende incrementar la calidad de vida en los profesionales de un centro de salud de Lima Metropolitana. Asimismo, esto permite identificar características concretas que presenta este predictor en el personal asistencial, tanto a nivel individual como colectivo, así como las posibles implicancias que puede tener un inadecuado nivel de satisfacción laboral en la consecución de la felicidad en este grupo ocupacional.

1.4. Limitaciones del estudio

Una limitación a considerar en el presente estudio son las insuficientes investigaciones que existen relacionadas con las variables y muestra de investigación. Además, los resultados del presente estudio pudieron verse afectados por el fenómeno de la deseabilidad social, cuya presencia pudo distorsionar la recogida de la información, y en extremo, pudo invalidar la investigación.

Por último, una limitación adicional es que los resultados y hallazgos del presente estudio sólo tendrán utilidad como parámetro de comparación con participantes de características similares a los que componen la muestra de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

La felicidad ha sido una aspiración que el ser humano ha anhelado alcanzar siempre; de hecho, la felicidad podría ser considerada como un instinto evolutivo que ha permitido sobrevivir a nuestra especie. Paradójicamente al momento histórico, cada vez que se ha mencionado el término felicidad se ha entendido algo completamente distinto.

Uno de los primeros antecedentes históricos del abordaje de la felicidad nos remite hasta la antigüedad griega con el Eudemonismo, concepto filosófico acuñado por Aristóteles y que consideraba la felicidad como el supremo bien que puede alcanzar el hombre, la máxima aspiración que debe buscar. Epicuro representa a una de las tesis más remotas del Jardín, escuela filosófica que sostiene que el hombre busca la felicidad y evita el sufrimiento. El placer al que se refiere el epicureísmo no era únicamente el que ofrecen los sentidos, sino más bien de orden espiritual como el placer afectivo (Alarcón, 2007).

En el diálogo Filebo o Alegría, Platón pregunta en qué consiste la felicidad. Filebo responde alegremente y Sócrates sugiere que la felicidad reside en la sabiduría. Pero el placer por sí solo no es suficiente para una vida feliz, porque la intensidad del mismo puede provocar dolor, no será lo mejor. Sin embargo, en el diálogo que sigue, Filebo sostiene que la supremacía del placer es el factor dominante en la felicidad, mientras que Sócrates aboga por la sabiduría, antes de que Platón argumente que se debe encontrar un equilibrio entre los dos (Platón 1962, como se cita en Alarcón, 2007).

Tal como sostiene Alarcón (2007), quien afirma que, no obstante que la felicidad es un tema antiguo que ha sido estudiado por la filosofía y hasta las últimas décadas sólo ha sido abordado por la investigación psicológica. Desde esa perspectiva, cabe mencionar que la “Base Mundial de Datos sobre la Felicidad” (World Database of Happiness) con sede en Holanda, ha reportado que los estudios sobre felicidad comenzaron a cobrar importancia en la década de 1961-1970, los mismos que han venido incrementándose en décadas posteriores.

Según Alarcón (2007), esta investigación inició tal movimiento hacia el estudio del comportamiento positivo que algunos psicólogos famosos como Seligman y Csikszentmihalyi propusieron una nueva disciplina o dirección de estudio llamada psicología positiva a finales del siglo anterior. De acuerdo con estos escritores, este emergente ámbito del enfoque psicológico comprenderá áreas tales como las vivencias personales como la salud, el regocijo, el bienestar, el optimismo, la satisfacción, la prudencia, la habilidad para amar, la valentía, la apreciación estética, la tenacidad, la creatividad, la espiritualidad, el altruismo, el comportamiento ético y similares

En contraste, en comparación con la noción de felicidad, el concepto de satisfacción en el trabajo tiene una trayectoria temporal considerablemente más breve, aun cuando ha sido uno de los temas más analizados durante el siglo XX, especialmente en el contexto del comportamiento en organizaciones.

El enfoque hacia la satisfacción laboral como área de investigación y acción está en consonancia con el surgimiento de diversas corrientes psicológicas (Muchinsky, 1994, como se cita en Ruvalcaba, et al., 2014). Esto se puede ejemplificar con el hecho de que ya en 1911, Taylor incorporó la satisfacción como una variable de rendimiento en su enfoque de "Gestión Científica". Más adelante, en 1933, el "Estudio Hawthorne" dirigido por Elton Mayo demostró el interés de la psicología por aplicar sus teorías y conocimientos para mejorar la dinámica social, centrándose específicamente en investigar cómo las condiciones físicas afectaban el desempeño de los empleados.

El interés inicial de la investigación cambió significativamente para determinar actitudes y sentimientos individuales, valoraciones subjetivas y valoraciones del impacto en las situaciones laborales, relaciones sociales, comunicación, estilo de gestión o colectivo de trabajo, características de las actitudes individuales y satisfacción laboral.

Hoppock (1935) realizó el primer estudio formal sobre la satisfacción laboral considerando diferencias tanto individuales como grupales. En este estudio se observaron diferencias significativas en los niveles de satisfacción en relación con el grupo profesional y el tipo de actividad realizada. El nivel más alto corresponde al grupo de profesionales clave, mientras que el nivel más bajo corresponde al grupo de trabajadores manuales no calificados (Hoppock, 1935, como se citó en Ruvalcaba, et al., 2014).

Aunque las variables consideradas por Hoppock (1935) eran de naturaleza externa, la reciente investigación de Shafer (1953) en esta área examinó variables internas no relacionadas con el ambiente de trabajo sino con el tema mismo (Hoppock, 1935, como se cita en Ruvalcaba et al., 2014). Muy parecido a Maslow, Schaffer (1953) como se cita en Macedo (2021) formula una teoría de 12 necesidades básicas, cuya satisfacción o no satisfacción produce en el individuo un estado de tensión (insatisfacción en el trabajo o IST, por sus siglas), o de ausencia de tensión (satisfacción en el trabajo o ST, por sus siglas); sin embargo, la aportación más importante del autor es la demostración de la existencia de diferencias interindividuales, de las 12 necesidades básicas (Ruvalcaba et al., 2014).

Locke y Latham (1990) llevaron a cabo un análisis detallado de las investigaciones relacionadas con la satisfacción en el trabajo y calculan que alrededor de 3,300 investigaciones habían sido realizadas sobre este tema hasta 1973. Desde ese punto hasta el año 2000, Judge y Church (2000) mencionan la existencia de alrededor de 7,856 investigaciones, cifra que difiere de la proporcionada por Kinicki et al. (2002), quienes indican que más de 12,400 estudios habían sido publicados hasta 1991. Esta variación en la cantidad de investigaciones refleja un incremento notable en el interés por examinar la satisfacción en el ámbito laboral (Ruvalcaba et al., 2014).

2.2. Investigaciones relacionadas con el tema

Mamani (2021) realizó una investigación en la que examinó la posible influencia de los estilos de dirección en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, ubicado en Puno. La muestra consistió en 64 enfermeras y el estudio se enmarcó en un diseño descriptivo de corte transversal con un enfoque correlacional. El propósito principal del estudio fue evaluar la relación entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Para la recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios: el Cuestionario de Estilos de Dirección (CED) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (CSL). Los resultados del estudio no arrojaron evidencia de una influencia significativa de los estilos de dirección en la satisfacción laboral de las enfermeras en el hospital mencionado.

Sirvas y Ballón (2021) presentaron los resultados de un estudio con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. El objetivo

principal del estudio fue explorar la relación entre las variables de Resiliencia y Felicidad en el contexto de la pandemia entre el personal asistencial de un hospital de Arequipa. En esta investigación se emplearon como instrumentos de recolección de datos la Escala de Wagnild y Young para medir la resiliencia, junto con la Escala de Felicidad de Lima creada. Los resultados obtenidos en la investigación revelan una conexión sustancial entre las dos variables, lo que sugiere que niveles más altos de resiliencia se relacionan con niveles aumentados de felicidad. Asimismo, se notó que la mayoría de los participantes exhibió niveles apropiados de resiliencia y satisfacción.

Valle (2021) realizó un estudio con la finalidad de examinar la relación entre la felicidad y el respaldo social en enfermeras en aislamiento domiciliario de un hospital público en Lima. Esta investigación reveló que las enfermeras presentaban niveles considerables de felicidad y experimentaban un grado variado de apoyo proveniente de su entorno familiar y amical. La muestra consistió en 132 participantes, identificados como pertenecientes a grupos vulnerables ante la covid-19 debido a su edad avanzada (65 años o más) y/o condiciones de salud crónicas. La investigación utilizó la Escala de Felicidad de Lima (EFL) desarrollada por Alarcón (2006) y el Cuestionario de Apoyo Social (MOS) en su versión adaptada por Cruz (2009) como instrumentos de medición.

Cereceda (2020) llevó a cabo una investigación cuyo propósito consistió en evaluar el grado de satisfacción laboral en el personal de salud de la Clínica SERVISALUD. El estudio adoptó una perspectiva cuantitativa y adoptó un diseño descriptivo transversal. Para llevar a cabo el análisis, se empleó el cuestionario Job Satisfaction Survey (JSS), que fue traducido al español por Marrión-Landais (1993). La muestra del estudio consistió en un grupo de 80 participantes, que incluyó tanto enfermeras como técnicas en enfermería, con edades comprendidas entre 30 y 60 años. Los resultados obtenidos revelaron que la mayor parte del personal de salud en la Clínica SERVISALUD exhibió un nivel medio de satisfacción laboral.

Holguín y Contreras (2020) realizaron un estudio en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, en el cual identificaron que el 28% del personal demostró un nivel elevado de satisfacción laboral. El grupo de médicos exhibió el mayor grado de satisfacción, alcanzando un 83,3%. Además, un 48% de los trabajadores mostró un nivel moderado de satisfacción, mientras que un cuarto de ellos reflejó un nivel bajo

de satisfacción. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, analítico y de corte transversal. Además, se observó que aquellos con menos tiempo de servicio tendían a tener un nivel mayor de satisfacción laboral. La muestra comprendió a 40 participantes que pertenecían a diversas categorías ocupacionales como médicos, enfermeras, técnicos de enfermería y administrativos, entre otros. El cuestionario utilizado para la evaluación de la satisfacción laboral fue el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral de Montoya.

Mayanga (2020) realizó una investigación de naturaleza descriptiva con un diseño transversal y no experimental. El propósito del estudio fue evaluar el grado de satisfacción laboral de 74 enfermeros que obtuvieron una plaza remunerada en la región Lambayeque durante el periodo 2019-I. Para llevar a cabo esta investigación, se empleó el cuestionario denominado Condiciones de Trabajo. Los resultados obtenidos indicaron que la satisfacción laboral de los enfermeros que formaban parte de este programa fue evaluada como regular en un 78.4%.

Angulo (2019) llevó a cabo una investigación de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de naturaleza transversal. El objetivo central del estudio fue evaluar la relación existente entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería empleado en un hospital público de nivel II – 2 del MINSA. Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó una muestra probabilística que abarcó a 169 enfermeras. Los instrumentos empleados en el estudio fueron el cuestionario WHOQOL BREF de la OMS y la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) diseñada por Palma. Los resultados obtenidos en esta investigación demostraron que hay una correlación moderada y positiva entre la calidad de vida y la satisfacción laboral en el personal de enfermería analizado en el hospital público mencionado.

Boada (2019) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la posible relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de un grupo compuesto por 124 agentes de seguridad pertenecientes a una pequeña y mediana empresa en Lima Metropolitana. La metodología empleada en este estudio no involucró experimentos, y se trató de un diseño descriptivo y correlacional. Para recolectar los datos, la autora utilizó dos instrumentos específicos: la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada por Palma, así como una evaluación del desempeño laboral elaborada por ella misma como parte de su investigación. A partir del análisis de los resultados, se identificó una relación

directamente proporcional entre las dos variables. Esto implica que a medida que la satisfacción laboral de los agentes de seguridad aumenta, su nivel de desempeño laboral también tiende a mejorar.

En 2019, Cauna llevó a cabo una investigación que reveló la ausencia de una relación entre las variables de Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en una muestra compuesta por 60 profesionales de enfermería y técnicos de enfermería que trabajaban en los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna. El estudio fue de tipo descriptivo, corte transversal y diseño correlacional. El propósito fundamental del estudio fue analizar la interconexión entre las variables mencionadas en el contexto de los profesionales de la salud estudiados. Para llevar a cabo esta investigación, se emplearon dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos: la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Cuestionario Font Roja. Los resultados obtenidos en esta investigación pusieron de manifiesto que no había un vínculo significativo entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en la muestra de profesionales de enfermería y técnicos en enfermería en la Región Tacna.

En 2019, Eugenio realizó una investigación con el propósito de demostrar que un 83% del personal de salud en un hospital de nivel II – I, ubicado en el distrito de Bambamarca en Cajamarca, muestra un nivel moderado de satisfacción laboral. Este estudio adoptó una metodología empírica descriptiva y un diseño no experimental. El objetivo principal del estudio consistió en evaluar el grado de satisfacción laboral en una muestra conformada por 100 profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeras y técnicos que trabajaban en áreas como hospitalización, emergencia y consultorios. La herramienta utilizada para la recolección de datos fue la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) desarrollada por Palma. Los resultados obtenidos en esta investigación ayudaron a resaltar el nivel de satisfacción laboral en el contexto del personal de salud estudiado en el hospital mencionado.

Oré y Soto (2019) identificaron una asociación entre el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo entre el grupo de enfermeras. El estudio concluyó que un nivel superior de satisfacción laboral se relaciona con condiciones de trabajo más favorables. Esta investigación se basó en una muestra de 60 enfermeras empleadas en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin De la Fuente, ubicado en Lima. El

enfoque adoptado fue cuantitativo, no experimental, de naturaleza correlacional y de corte transversal. Para la recopilación de datos, los autores utilizaron dos cuestionarios: la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud (MINSAL) y la Encuesta sobre Condiciones de Trabajo (MINSAL). Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron resaltar la conexión entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo dentro del contexto de las enfermeras estudiadas.

Yurivilca (2019), realizó una investigación con el propósito de analizar la posible conexión entre el liderazgo transformacional del director y el nivel de satisfacción laboral de los empleados que laboran en el centro de salud Uliachín, ubicado en Cerro de Pasco. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo en el ámbito de la investigación básica, presentando un diseño descriptivo, correlacional, prospectivo y observacional, sin implicar experimentos. La muestra utilizada en el estudio consistió en 43 colaboradores que ocupaban roles en áreas tales como administración, asistencia y servicios auxiliares dentro del establecimiento de salud. Los resultados de la investigación demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables bajo análisis, es decir, entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral del personal.

Chuquihuaccha y Ajaira (2018) llevaron a cabo una investigación con el propósito de evaluar el efecto del clima organizacional en la satisfacción laboral de un grupo de 279 empleados pertenecientes al INGEMMET. En el desarrollo del estudio, utilizaron dos instrumentos diseñados por la psicóloga Sonia Palma Carrillo: la Escala de Clima Organizacional y la Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos en este estudio demostraron que existe una correlación moderada entre las variables en cuestión. Esto respalda la idea de que si se logran mejorar las distintas dimensiones del clima organizacional para los participantes, esto contribuirá al aumento de su nivel de satisfacción laboral.

Marcelo (2018) llevó a cabo un estudio de enfoque cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y descriptivo, con el propósito de evaluar el nivel de satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería en el Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II - Piura. La muestra que participó en la investigación estuvo compuesta por un total de 84 profesionales de enfermería. La interpretación de los resultados obtenidos

en el estudio revela que el nivel de satisfacción laboral entre estos profesionales es considerado bajo, alcanzando un porcentaje del 88.1%.

Pérez (2018) publicó un estudio con el propósito de evaluar el nivel de satisfacción laboral entre el personal asistencial del Servicio de Pediatría del Hospital III Yanahuara EsSalud. La muestra que participó en la investigación estuvo compuesta por 19 médicos, 19 enfermeras y 11 técnicos de enfermería. Los resultados obtenidos en la investigación validaron que una parte considerable del personal asistencial reflejó un nivel elevado de satisfacción laboral, con la excepción del grupo de enfermeras que mostró una tendencia opuesta. Este estudio adoptó un enfoque descriptivo y de corte transversal, en el que se utilizó la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud (MINSa) como herramienta de medición.

Romaní et al. (2018) llevaron a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y carácter descriptivo correlacional. El objetivo central del estudio fue establecer una conexión entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral entre profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. La muestra considerada en el estudio comprendió un total de 87 enfermeras. Los autores emplearon dos cuestionarios para evaluar los aspectos en cuestión: uno destinado a medir la percepción del trabajo en equipo y otro orientado a evaluar la satisfacción laboral de los participantes. Los resultados obtenidos en esta investigación revelaron que existe una asociación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, lo que implica que estos dos factores están relacionados de manera importante en el contexto de los profesionales de enfermería en el Hospital de Ventanilla.

Huamaní y Mamani (2017) llevaron a cabo una investigación con el fin de determinar si existe una conexión entre la satisfacción laboral y la capacidad de resiliencia en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa. Para abordar este objetivo, realizaron un estudio de carácter descriptivo, de diseño transversal y correlacional. La muestra considerada para el estudio involucró a 50 profesionales de enfermería. El proceso de recolección de datos se basó en la utilización de encuestas como método, y como instrumentos se emplearon una guía de entrevista, la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, y la Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud (MINSa). A través de los resultados obtenidos en la

investigación, se logró demostrar la existencia de una relación entre las variables de satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en el grupo de profesionales de enfermería estudiados.

Rodríguez et al. (2017) informaron que la mayoría de los profesionales presentaron satisfacción en el ámbito laboral. Su investigación tuvo como propósito evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en Atención Primaria en un Área específica de Asturias, así como identificar los factores relacionados. El estudio siguió un enfoque descriptivo y transversal, y su muestra estuvo compuesta por todos los profesionales que brindan servicios en centros de salud del Área V en Asturias. Para recolectar datos, se utilizó el cuestionario de Font Roja. Los resultados obtenidos en la investigación indicaron que la mayoría de los profesionales mostraron un nivel de satisfacción laboral adecuado.

2.3. Bases teórico-científicas del estudio

2.3.1. *Felicidad*

2.3.1.1 *Definición*

De acuerdo con la definición proporcionada por la Real Academia Española, la felicidad se refiere a un "estado de satisfacción espiritual y física placentera" (DRAE, 2021).

Aristóteles sostiene que la felicidad consiste en una actividad que está en línea con la virtud. Un individuo que es feliz lleva una vida buena y actúa de manera correcta. La acción deriva de la esencia de cada ser en busca de su propósito último. Aunque las formas de vivir varíen, ya que somos seres naturales, estamos destinados a alcanzar un objetivo. Ese propósito es la felicidad a través del logro de la trascendencia (Pérez, 2017).

Seligman, quien ha sido un líder en el campo de la Psicología Positiva, plantea que la felicidad puede ser alcanzada a través de tres dimensiones distintas. Estas dimensiones son: la Vida Placentera (satisfaciendo nuestras necesidades fundamentales), la Vida Comprometida (identificando y cultivando nuestro potencial para experimentar plenitud) y la Vida con Propósito (aplicando nuestras habilidades, virtudes y capacidades para contribuir al bienestar de los demás) (Rovira, 2021).

Según Lyubomirsky, la felicidad no debe considerarse como un objetivo que se busca alcanzar, sino como un estado emocional que requiere ser cultivado: "requiere dedicación y esfuerzo, tal como cualquier logro que deseemos obtener en nuestra vida" (BBVA – El País, 2020).

De acuerdo a Veenhoven (2018), la felicidad puede ser entendida como el nivel en el que una persona juzga de manera positiva la calidad general de su vida en su totalidad. En términos más simples, se refiere a cuánto le agrada la vida que está viviendo.

Csikszentmihalyi afirma que la felicidad es un estado de ser que se experimenta cuando las personas se enfocan completamente, tanto mental como físicamente, en un objetivo que consideran valioso. El autor denomina a estas experiencias que logran sincronizar a las personas con esta sensación de felicidad como "experiencias óptimas", y son analizadas a lo largo de su obra (Vilastra, 2019).

Según Alarcón (2006), la felicidad puede ser definida como un estado emocional de satisfacción completa que es experimentado de manera subjetiva por el individuo que ha alcanzado un objetivo deseado.

2.3.1.2. Modelos teóricos sobre la felicidad

a. Paradigma hedónico:

Sugiere que el estado de bienestar (concebido como felicidad) se basa principalmente en llevar una vida con experiencias mayormente placenteras. Un ejemplo contemporáneo de esta perspectiva se puede encontrar en la teoría del bienestar subjetivo (Diener et al., 2009, como se cita en Flores et al., 2018), que define el bienestar como el resultado de la valoración cognitiva y emocional que una persona realiza sobre su vida en su totalidad. Por lo tanto, el bienestar subjetivo se logra al experimentar altos niveles de emociones positivas, experimentar bajos niveles de emociones negativas y tener una alta satisfacción con la vida.

b. Paradigma eudaimónico:

Indica que el bienestar no se alcanza únicamente a través del placer, sino que se logra principalmente mediante el desarrollo del potencial humano. Esta perspectiva se refleja en la teoría del bienestar psicológico (Riff & Singer, 2007, como se cita en Flores

et al., 2018), desde donde se plantea que el bienestar se logra al conseguir los siguientes atributos positivos: tener un propósito en la vida, dominar el entorno, mantener relaciones positivas, aceptarse a uno mismo, experimentar crecimiento personal y tener autonomía. En otras palabras, la felicidad puede ser interpretada desde un enfoque hedónico o, alternativamente, desde una perspectiva eudaimónica, que se origina en el deseo de superar los desafíos de la vida mediante las cualidades del potencial humano.

c. Modelo de Educación para la Felicidad de Fordyce:

Aunque no se categoriza como un modelo teórico en sentido estricto, este enfoque se posicionó como uno de los primeros intentos de desarrollar un "modelo de persona feliz", resumido en una serie de principios o características. Estos atributos fueron deducidos por Fordyce (1983) mediante una exhaustiva revisión de investigaciones sobre la felicidad. El objetivo era utilizar estos conceptos como base para crear un programa que mejorara los niveles de felicidad en sus estudiantes (Segura & Ramos, 2021).

d. La teoría evolutivo-cibernética de la Felicidad de Heylighen:

Desde la perspectiva de Heylighen, se define la "felicidad momentánea" como la sensación placentera o la vivencia personal de bienestar. La "felicidad sostenida", por otro lado, implica la prevalencia de sensaciones placenteras durante un período prolongado. Esto se refiere al nivel en el que las personas experimentan satisfacción con sus vidas en general. Aunque no es completamente idéntico, esta interpretación de la felicidad es en gran medida equiparable a conceptos como satisfacción de vida, calidad de vida o incluso autorrealización (Heylighen, 1992).

La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad establece una conexión entre la salud como una característica objetiva y la vivencia subjetiva de bienestar. Asimismo, esta teoría indica que, desde un punto de vista biológico, las emociones operan al dirigir al organismo para que evite situaciones riesgosas (detectadas a través de respuestas desfavorables como el miedo, el hambre o el dolor) y promueva la aproximación a situaciones positivas (identificadas por reacciones favorables como el placer, el amor o la satisfacción). Estas emociones desempeñan una función indirecta de selección al guiar comportamientos adecuados para llevar a cabo acciones apropiadas, como beber cuando sentimos sed o evitar acciones peligrosas como tocar una llama, lo que reemplaza la

selección natural. Por lo tanto, las emociones positivas generalmente señalarán que el organismo se está acercando a un estado óptimo.

La felicidad podría interpretarse como un indicio de que la persona se encuentra en buen estado biológico (aproximándose a una condición óptima) y, desde una perspectiva cognitiva, es capaz de tener control (puede contrarrestar posibles desviaciones de ese estado óptimo). En resumen, la felicidad podría señalar que la persona puede satisfacer sus necesidades básicas, incluso ante cambios potenciales en su entorno (Heylighen, 1992).

Este control sobre la situación, cuenta con tres elementos (Heylighen, 1992):

- Capacidad material: Contar con los medios y las posibilidades adecuadas para cumplir con las necesidades esenciales. La sed no puede ser saciada sin agua, y la necesidad de interacción social no puede ser satisfecha si se está solo en una isla desierta.
- Capacidad cognitiva: No basta con la presencia de los recursos requeridos, también es necesario tener la habilidad de localizarlos, identificarlos y emplearlos de manera eficaz. A excepción de situaciones simples, la capacidad de satisfacer una necesidad implica la habilidad para resolver problemas, lo cual implica conocimiento, inteligencia y creatividad.
- Capacidad subjetiva: No solo es necesario que los recursos estén disponibles y que tengamos la capacidad de ubicarlos, sino que también debemos tener confianza en nuestra habilidad para resolver problemas. De lo contrario, careceríamos de la motivación necesaria para invertir el esfuerzo requerido.

El objetivo de fomentar la felicidad se simplifica al incentivar la capacidad material (mediante la provisión de recursos y oportunidades), la capacidad cognitiva (a través de la educación en su sentido más amplio y con el respaldo de herramientas cognitivas como los ordenadores) y la capacidad subjetiva (asegurando que las personas se sientan capaces o en control) (Heylighen, 1992).

e. El modelo de las tres vías hacia la Felicidad de Seligman:

Martin Seligman (2002) nos presenta un marco organizativo para identificar las diferentes rutas que parecen llevar al bienestar y la felicidad. A pesar de esto, su planteamiento no se presenta como una teoría ni incluso como un modelo, sino más bien como una manera de estructurar de manera preliminar la investigación llevada a cabo en este ámbito y de orientarla hacia el futuro (Duckworth et al., 2005).

Según Seligman (2002), la investigación ha evidenciado que existen al menos tres principales enfoques a través de los cuales las personas pueden acercarse a la felicidad:

- Placentera (pleasant life), esta forma de felicidad es de breve extensión y se alcanza al aumentar al máximo las emociones positivas y reducir al mínimo las emociones negativas con respecto al pasado, presente y futuro.
- Comprometida (engaged life), Se trata de la aplicación diaria de las cualidades individuales con la meta de cultivar un mayor número de vivencias óptimas (estado de flujo).
- Significativa (meaningful life), es la más perdurable de las tres y abarcaría el establecimiento de metas que trascienden el individuo y la afiliación a las instituciones positivas, como la democracia, la familia y la educación.

Aunque se aclara que estas tres vías no necesariamente son únicas ni exhaustivas. Se destaca en gran medida que el cultivo de la vida comprometida y significativa puede tener una relevancia más significativa en la edificación del bienestar (Duckworth et al., 2005).

Con el propósito de fomentar cada una de las variantes de la felicidad, se ha establecido una Red de Psicología Positiva que consiste en la colaboración de tres centros de estudio e investigación:

- Experiencias Positivas Subjetivas: El primero de estos centros está bajo la dirección de Ed Diener, de la Universidad de Illinois. Según su perspectiva, uno de los indicadores más sólidos del bienestar no se relaciona con la cantidad de posesiones materiales de una persona, sino con la presencia de "metas significativas" (Seligman,

2002). Este centro es conocido como Experiencias Positivas Subjetivas y se enfoca en diversos temas, incluyendo las emociones positivas en general y la afectividad, además de explorar las diferencias entre conceptos como bienestar subjetivo, felicidad, "flow", placer y optimismo, entre otros.

- **Individuo Positivo:** El segundo centro de investigación, enfocado en el Individuo Positivo, es dirigido por Mihaly Csikszentmihalyi de la Universidad de Chicago. Csikszentmihalyi (2000) es reconocido por acuñar y desarrollar el concepto de fluidez o "flow". Los temas que se exploran en esta institución se vinculan con la noción de la "vida plena", abordando aspectos como la satisfacción con la vida y la felicidad, el significado y propósito de la vida, la productividad y el autocontrol, la creatividad, la resiliencia, las estrategias de afrontamiento, la empatía, la religión, la intimidad y el amor, entre otros.

Los psicólogos Peterson y Seligman (2004) crearon una Taxonomía de Fortalezas y Virtudes Humanas (Character Strengths and Virtues) con el propósito de avanzar hacia la consecución de la "vida plena". Este enfoque también marcó el establecimiento definitivo de la Psicología Positiva como un campo científico consolidado.

Esta taxonomía presenta veinticuatro cualidades positivas agrupadas en seis virtudes que se consideran universales. Sin embargo, es esencial comprender los tres criterios que han guiado esta clasificación. Estos son: su aprecio en una amplia variedad de culturas, su valor intrínseco y no meramente como medios para otros fines, y su capacidad de ser desarrolladas o cultivadas (Seligman, 2002):

- **Instituciones Positivas:** Para el tercer núcleo de investigación, Seligman (2002) se enfoca en el análisis de las Instituciones Positivas y este se realizó bajo la dirección de Kathleen Hall Jamieson, perteneciente a la Universidad de Pensilvania. Puede extenderse al hablar sobre las empresas y su relación con este enfoque

Esta investigación nombrada como *Instituciones Positivas* señaló que, dentro del ámbito de la sociología positiva, se exploran temas relacionados con diversas perspectivas sobre lo que se define como una "sociedad deseable", abordando

aspectos como justicia, igualdad, salud, logros culturales, relaciones interpersonales y el entorno físico. Estas variables son consideradas impulsores y mejoradores del bienestar de las comunidades, así como del desarrollo de las fortalezas y virtudes individuales.

Durante períodos de adversidad, se reconoce que entender y fortalecer instituciones positivas como la democracia, la cohesión familiar y la libertad de prensa adquieren una relevancia crítica (Seligman, 2002).

En esta línea de pensamiento, en relación con la felicidad, la Psicología Positiva no se restringe a la búsqueda de estados subjetivos temporales, ya que sostiene que también implica percibir que la vida que llevamos es genuina y no se limita a una perspectiva meramente subjetiva.

Siguiendo esta línea de razonamiento y en relación con la felicidad, la Psicología Positiva no limita su enfoque a la consecución de estados subjetivos transitorios, ya que argumenta que también engloba la percepción de que nuestra vida es auténtica y trasciende más allá de una simple perspectiva subjetiva (Seligman, 2002).

2.3.2. Satisfacción laboral

2.3.2.1. Definición

Por otro lado, la tarea de definir la satisfacción laboral se torna algo compleja, especialmente debido a la semejanza que presenta con conceptos como motivación, actitud hacia el trabajo y moral laboral. En este sentido, Muchinsky (1994) establece una diferencia entre ellos al afirmar que la satisfacción laboral se caracteriza por ser una respuesta afectiva y emocional, en la cual el término "afecto" hace referencia a una sensación de agrado o desagrado. Conforme a esta perspectiva, la satisfacción laboral se refiere a la medida en que una persona encuentra placer en su ocupación laboral (Ruvalcaba et al., 2014).

En contraste, Locke y Latham (1990) la describen como un estado emocional favorable o placentero que surge de la evaluación del trabajo o de las vivencias en el

ámbito laboral. De manera parecida, Weinert (1985) sostiene que la satisfacción laboral puede ser interpretada como las respuestas, sensaciones y emociones experimentadas por un integrante de la organización en relación a su empleo. Bullock (1984) se mantiene en línea con las definiciones previamente mencionadas al opinar que la satisfacción laboral constituye una reacción emocional hacia el trabajo, una respuesta. En otras palabras, es una reacción afectiva positiva o negativa relacionada con la labor individual (Ruvalcaba et al., 2014).

La satisfacción laboral se refiere al nivel de agrado que los empleados experimentan hacia su trabajo (Fritzsche & Parrish, 2005, como se cita en Pujol-Cols & Dabos, 2018), aunque Brief y Weiss (2002) sostienen que todavía no hay un acuerdo sólido sobre si abarca únicamente aspectos emocionales o también cognitivos.

En realidad, mientras que algunos expertos como Fisher (2000) sugieren que la satisfacción laboral refleja una reacción emocional o afectiva hacia el trabajo en su totalidad, otros, como Weiss (2002), la conceptualizan como una valoración positiva o negativa que el individuo hace de su situación laboral.

Desde una perspectiva más holística, la satisfacción laboral surge tanto de elementos emocionales como cognitivos, mediante los cuales el individuo evalúa su vivencia en el entorno laboral (Brief, 1998, como se cita en Pujol-Cols & Dabos, 2018). Una estrategia para enfrentar este cuestionamiento es considerar la satisfacción laboral desde la perspectiva de dos categorías que tienen una naturaleza conceptualmente separada (Thompson & Phua, 2012, como se cita en Pujol-Cols & Dabos, 2018). En primer lugar, tenemos la satisfacción laboral cognitiva (cognitive job satisfaction), que emerge a raíz de un proceso de evaluación más reflexivo de los atributos laborales y su comparación con un estándar cognitivo (Moorman, 1993). Por otro lado, encontramos la denominada satisfacción laboral afectiva (affective job satisfaction), que forma un único concepto y refleja una reacción emocional positiva del empleado en relación al trabajo en su totalidad (Spector, 1997, como se cita en Pujol-Cols & Dabos, 2018).

2.3.2.2. Modelos teóricos sobre la satisfacción laboral

a. Modelo de dos factores de Herzberg (1959):

Esta teoría ha tenido un impacto significativo en el campo de la Satisfacción Laboral y es reconocida como la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de Herzberg (1959), en el cual propuso que hay dos conjuntos de elementos o factores que impactan en la motivación y que influyen en la satisfacción de los individuos en sus labores (Herzberg, 1959, como se cita en Pérez. & Fidalgo, 1995). Estos se dividen en factores intrínsecos y factores extrínsecos:

- Grupo de factores intrínsecos o motivacionales: Se refieren a aspectos que están vinculados a las condiciones laborales. Estos factores están relacionados con las responsabilidades y actividades que conforman el puesto de trabajo, generando en el empleado una sensación de satisfacción prolongada y una mejora en su rendimiento. Incluyen aspectos como logros, reconocimiento y responsabilidad. Este conjunto de elementos está directamente relacionado con la satisfacción en el ámbito laboral.
- Grupo de factores extrínsecos o Higiénicos: Corresponden a aspectos relacionados con el entorno en el que el individuo desempeña su labor, considerando diversos aspectos externos que no están intrínsecamente ligados a la naturaleza del trabajo en sí. Incluyen elementos externos como el salario, el ambiente físico, las políticas de la empresa, la seguridad laboral y el ambiente de trabajo. A diferencia del primer grupo, estos factores no proporcionan una satisfacción directa en el desempeño del trabajo y están vinculados con la insatisfacción.

Herzberg (1959) argumenta que cuando un individuo experimenta satisfacción en su empleo, se le atribuyen cualidades pertenecientes al grupo de factores intrínsecos o motivacionales. En contraposición al enfoque convencional, Herzberg (1959) sostiene que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción. En otras palabras, la eliminación de características insatisfactorias de un trabajo no garantiza necesariamente que dicho trabajo sea satisfactorio.

De manera similar sucede con la insatisfacción, argumentando que su contrario no es la satisfacción, sino la falta de insatisfacción. De acuerdo a este razonamiento, los factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo son

diferenciados y distintos de los que conducen a la insatisfacción en el trabajo (Herzberg, 1959, como se cita en Perez & Fidalgo, 1995).

b. Teoría de las Necesidades de Maslow (1943):

Esta teoría posiblemente sea una de las más reconocidas en el ámbito de la motivación y está estrechamente vinculada con el concepto de satisfacción, ya que sostiene que la personalidad de las personas está dirigida o motivada por la satisfacción de sus necesidades (Maslow, 1943, como se cita en Cloninger, 2003).

Maslow (1943, como se cita en Cloninger, 2003) propone la hipótesis de que en cada individuo se encuentra una jerarquía de cinco necesidades:

- Necesidades Fisiológicas: Se traducen en necesidades de: alimento, líquidos, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- Necesidades de seguridad: Incluye tanto la física, la psicológica como la económica; seguridad y protección del daño físico y emocional.
- Necesidades sociales: Involucra tanto el dar afecto como encontrar una respuesta afectiva en otros individuos.
- Necesidad de estima: Alcanzar una valoración constante y elevada de uno mismo, fundamentada en el auto respeto y en la consideración de los demás; incluyendo el reconocimiento, el estatus, los logros, entre otros.
- Autorrealización: Descrita como la inclinación hacia la realización y el despliegue de las capacidades para experimentar una sensación de cumplimiento humano. La motivación para alcanzar el máximo desarrollo de uno mismo; crecimiento y realización del potencial personal.

c. Teoría de la Discrepancia (Locke 1976):

Esta teoría tiene un enfoque que se basa en la premisa de que la satisfacción en el trabajo se relaciona con los valores laborales más significativos para el individuo, los cuales pueden ser logrados mediante el desempeño de tareas laborales específicas. En esta

perspectiva, Locke (1976) sostiene que los valores de un individuo están dispuestos en un orden que refleja su relevancia, lo que da lugar a una jerarquía de valores única para cada persona (Locke, 1976, como se cita en Ajahuana & Guerra, 2017).

Esta teoría identifica tres elementos esenciales que ayudan a esclarecer esta disparidad, los cuales son los siguientes:

- La satisfacción con las dimensiones del trabajo: Este aspecto se centra en la cuestión de cómo evaluar emocionalmente las diversas dimensiones del carácter individual que están intrínsecamente vinculadas al trabajo.
- Descripción de las dimensiones: Este aspecto se centra en la cuestión de cómo evaluar emocionalmente las diversas dimensiones del carácter individual que están intrínsecamente vinculadas al trabajo.
- Relevancia de las dimensiones: Este atiende a la importancia que las dimensiones del trabajo tienen para el individuo.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral, según Locke (1979):

Locke (1979) se esforzó por reconocer y examinar las dimensiones que influyen en la Satisfacción Laboral, planteando que esta proviene de un conjunto de factores vinculados al ámbito laboral. Para lograr esto, agrupó una serie de cualidades en las que tanto las propiedades inherentes al trabajo como las características individuales de cada empleado determinarían su respuesta en diferentes aspectos laborales. Asimismo, organizó estas características en la siguiente clasificación (Locke, 1979, como se cita en Ajahuana & Guerra, 2017):

- Satisfacción con el trabajo: En este punto se incluye la atracción interna hacia el trabajo, englobando elementos como las oportunidades de alcanzar el éxito, el reconocimiento en el trabajo, la posibilidad de progresar, el aprendizaje, entre otros.
- Satisfacción con el salario: Es necesario tener en cuenta la manera en que se distribuye el dinero (equidad). La teoría examinada (Discrepancia; Locke 1976) sugiere que la satisfacción con las compensaciones está relacionada con la discrepancia entre el valor

atribuido al trabajo y la remuneración recibida. Por otro lado, la teoría de la equidad implica que los individuos comparan sus contribuciones personales y los beneficios obtenidos con los de otros, y actúan para reducir cualquier desigualdad.

- Satisfacción con las promociones: Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.
- Satisfacción con el reconocimiento: Engloba las aprobaciones, elogios y la percepción de la valía de un trabajo realizado, junto con las críticas que pueda recibir. De acuerdo a investigaciones de Locke (1976), este aspecto es uno de los elementos o factores más citados como generadores de satisfacción o insatisfacción.
- Satisfacción con los beneficios: Incluye beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: Aspectos cruciales y indispensables de las condiciones laborales para el individuo, tales como la adaptabilidad en los horarios, pausas adecuadas y entornos laborales ideales.
- Satisfacción con la supervisión: Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
- Satisfacción con los colegas de trabajo: Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: Este apartado resalta las políticas de retribuciones y salarios. La empresa establece en el trabajo la medida de la responsabilidad, la carga de trabajo, las chances de progreso, los incrementos salariales y las condiciones laborales. En realidad, la organización tiene un mayor control sobre estos elementos que el supervisor directo del empleado, por lo tanto, será responsabilidad de la empresa realizar ajustes en algunos aspectos en favor del trabajador.

d. Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist (1969):

Esta teoría sostiene que, para identificar el aprendizaje más efectivo y el entorno laboral adecuado para el individuo, se deben tener en cuenta sus habilidades particulares y preferencias personales, que podrían contrastar con las del entorno educativo o profesional. Los autores argumentan que las personas se esfuerzan por establecer y mantener una correspondencia con el entorno laboral, a través de un proceso constante y dinámico que denominan "adaptación al trabajo". De acuerdo a esta teoría los autores precisan que:

- El logro de resultados positivos está condicionado por la interacción entre las habilidades y aptitudes personales, y las habilidades y aptitudes requeridas para llevar a cabo la tarea, lo que conlleva a una conexión entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales.
- La contentura laboral está vinculada a cómo se relacionan las necesidades personales con el sistema de recompensas, lo que conlleva a la conexión entre las habilidades propias y las habilidades necesarias.
- La relación entre los logros satisfactorios y las habilidades necesarias para el puesto se evalúa a través de la satisfacción laboral.
- La conexión entre la satisfacción laboral y las necesidades en constante cambio se establece a través de los logros satisfactorios.
- Los niveles insuficientes de satisfacción o resultados satisfactorios pueden ser factores que influyan en la decisión del individuo de abandonar la organización (renunciar o ser despedido).

Por último, esta teoría sostiene que la satisfacción laboral surge debido a una discrepancia individual entre las necesidades y valores que una persona busca a través de su trabajo y lo que realmente ocurre en ese ámbito.

e. Modelo de las determinantes de la Satisfacción Laboral de Lawler (1973):

Esta teoría explora la conexión entre las "expectativas-recompensas" en diferentes aspectos del trabajo. En esencia, es una evolución de la teoría de motivación propuesta por Porter y Lawler (1968). Lawler (1973) parte de la premisa de que la relación entre la expectativa y la realidad de las recompensas conduce a la satisfacción o insatisfacción laboral. Esto implica que estas emociones dependen de la comparación entre las recompensas efectivas recibidas por el desempeño laboral y las recompensas que el individuo consideraba apropiadas por dicho desempeño. En consecuencia, cuando las recompensas obtenidas superan o se igualan a las esperadas, el empleado experimenta satisfacción. Sin embargo, si esta relación se invierte, surge la insatisfacción (Lawler, 1973, como se cita en Rodríguez, 2002).

2.4. Definición de términos básicos

Felicidad

Según Alarcón (2006), la felicidad puede ser definida “como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p. 101).

Satisfacción Laboral

Esta puede ser definida como "la actitud general de una persona hacia su trabajo. Una persona que tiene un nivel alto de satisfacción en el trabajo tiene una actitud positiva hacia el trabajo, en tanto que una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene una actitud negativa" (Robbins & Coulter, 2005, p. 344). Además, indica que los principales factores que influyen en la satisfacción laboral incluyen tener un trabajo intelectualmente estimulante, una compensación justa, condiciones laborales que brinden apoyo, compañeros solidarios y una adecuada correspondencia entre la personalidad y el rol laboral. Asimismo, se destaca que la satisfacción en el trabajo tiene repercusiones en el rendimiento del empleado, relacionándose con productividad, asistencia laboral y rotación del personal.

Sentido Positivo de la vida

Se define como la capacidad que tiene la persona para experimentar sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

Satisfacción con la vida

Puede definirse como la sensación de carácter individual en donde el individuo considera que está viviendo su vida soñada o deseada.

Realización Personal

Se define como la sensación de bienestar y tranquilidad que experimenta un individuo tras conseguir las metas que se había trazado en su vida.

Alegría de Vivir

Puede definirse como la capacidad para experimentar bienestar general en la vida diaria y/o cotidianidad.

Significación de Tarea

Se define como una valoración subjetiva que otorga un colaborador hacia las tareas que desempeña.

Condiciones de Trabajo

Puede definirse como la dimensión que facilita la posibilidad de contar con las herramientas necesarias que los colaboradores requieren para un trabajo en específico.

Reconocimiento Personal y/o Social

Se define como la acción de destacar a una persona o grupo de personas por el trabajo o actividad que se ha realizado en un momento determinado o en el transcurso de su desempeño laboral

Beneficios Económicos

Se puede definir como la retribución monetaria que el empleador entrega a sus colaboradores por el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Supuestos científicos

Las bases fundamentales de este estudio se encuentran en el análisis de dos conceptos centrales que han adquirido relevancia significativa. Por un lado, se aborda el tema de la felicidad desde la perspectiva de la Psicología Positiva, explorando diversos enfoques teóricos que ofrecen distintas interpretaciones. Entre estos enfoques, destaca la contribución de Alarcón (2006), quien ha desarrollado un modelo teórico para medir la felicidad. Por otro lado, se considera la satisfacción laboral, respaldada por una serie de teorías que le confieren solidez y coherencia, dado que es un tema que ha sido objeto de extensa investigación. Incluso, esta atención ha llevado al Ministerio de Salud (2002) a mostrar interés en el bienestar psicológico de sus empleados.

Desde la perspectiva de la Psicología Positiva, la felicidad puede ser caracterizada como un estado emocional positivo que las personas experimentan cuando han logrado satisfacer sus deseos y alcanzar sus metas. Este estado se evalúa a través de la habilidad individual para encontrar soluciones a las distintas dimensiones que conforman la vida diaria. Por lo tanto, se espera que aquellas personas que hayan abordado exitosamente estos aspectos experimenten mayor felicidad, sensación de autorrealización y plenitud.

Por otro lado, se presenta el concepto de satisfacción laboral, que ha sido una fuente de inspiración para numerosas investigaciones, tanto contemporáneas como más antiguas, desde su surgimiento. Según lo planteado la satisfacción en el trabajo se refiere a "la actitud general del individuo hacia su trabajo" (Robbins & Coulter, 2005, p. 343). En esta definición se pueden identificar varios elementos fundamentales. Uno de estos elementos iniciales implica que la satisfacción laboral se trata de un estado emocional que involucra un componente afectivo. Otro elemento adicional se refiere a que la satisfacción laboral es un resultado de un proceso y las posibles consecuencias que pueden surgir de él. Por último, para tener una comprensión más completa de este concepto, es esencial dirigir la atención hacia el ámbito laboral y sus vivencias, y discernirlo de otras manifestaciones de satisfacción.

En consecuencia, es evidente que existe una estrecha conexión entre estas dos variables, ya que, al intentar evaluar el nivel de felicidad experimentado por un individuo,

es imperativo considerar todos los aspectos de su vida, siendo el ámbito laboral uno de los más relevantes, dado que gran parte de su jornada se dedica a esta actividad. Por lo tanto, la satisfacción que uno experimenta en relación con su trabajo tendrá un impacto significativo en el grado de felicidad que experimente en su vida en general.

3.2.Hipótesis

3.2.1. General

H: Existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

3.2.2. Específicas

H₁: Existe relación significativa entre sentido positivo de la vida y satisfacción laboral (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos) en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

H₂: Existe relación significativa entre satisfacción con la vida y satisfacción laboral (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos) en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

H₃: Existe relación significativa entre relación personal y satisfacción laboral (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos) en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

H₄: Existe relación significativa entre alegría de vivir y satisfacción laboral (significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos) en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

3.3. Variables de estudio o áreas de análisis

Felicidad

Se define como un estado emocional de pleno contento que el individuo experimenta de manera subjetiva al poseer un objetivo deseado” (Alarcón, 2006). Variable cuantitativa que será medida por un instrumento, el cual evalúa el constructo felicidad en cuatro dimensiones:

- *Factor 1. Sentido Positivo de la Vida:* Las afirmaciones en los ítems de este factor reflejan sentimientos de profunda tristeza, fracaso, inquietud, pesimismo y una sensación de vacío existencial. Las respuestas que implican rechazo hacia estas afirmaciones indican niveles de felicidad que representan actitudes y experiencias positivas en la vida. Por ende, la felicidad se relaciona con la ausencia de estados depresivos graves y la presencia de sentimientos positivos hacia uno mismo y la vida (Alarcón, 2006).
- *Factor 2. Satisfacción con la Vida:* Los elementos de este factor reflejan contento por los logros alcanzados y la convicción de que la persona se encuentra en el lugar adecuado o está muy cerca de alcanzar su ideal de vida (Alarcón, 2006).
- *Factor 3. Realización Personal:* Las afirmaciones de este factor comunican lo que podríamos denominar una felicidad profunda y no estados pasajeros de "estar feliz": Estos elementos indican autosuficiencia, tranquilidad emocional, serenidad y satisfacción, todos ellos factores para alcanzar un estado de felicidad plena. La noción de "realización personal" se relaciona con la definición de felicidad que implica que el individuo oriente sus esfuerzos hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).
- *Factor 4. Alegría de vivir:* El nombre atribuido a este factor se debe a que sus elementos resaltan la maravilla de la existencia, describen vivencias positivas de la vida y la sensación general de bienestar (Alarcón, 2006).

Satisfacción laboral

Se define como "una actitud favorable hacia el lugar de trabajo, que surge de la correspondencia entre las creencias y valores del individuo derivados de su experiencia laboral" (Palma, 2005, como se cita en Guzmán & Coral, 2015). Esta variable numérica será evaluada mediante una herramienta que mide la satisfacción de los empleados en cuatro aspectos (Palma, 2005, como se cita en Guzmán & Coral, 2015). Variable cuantitativa que será medida por un instrumento, el cual evalúa la satisfacción de trabajadores en cuatro dimensiones:

- Factor 1. Significación de Tarea: Los elementos de este factor señalan la inclinación hacia las atribuciones vinculadas con la percepción de que el trabajo individual conlleva un sentido de esfuerzo, logro, justicia y/o contribución material (Palma, 2005).
- Factor 2. Condiciones de Trabajo: Los elementos de este factor califican el trabajo según la presencia o disponibilidad de normas o disposiciones reguladoras que influyen en la actividad (Palma, 2005).
- Factor 3. Recomendación Personal y/o Social: En relación a este factor, los ítems detectan la autovaloración o el reconocimiento por parte de individuos vinculados al trabajo. Esto se refiere a los logros conseguidos en la labor o al impacto generado por los resultados indirectos (Palma, 2005).
- Factor 4. Beneficios Económicos: Los reactivos relacionados con este factor establecen la actitud hacia el trabajo basada en elementos de compensación económica o incentivos financieros en respuesta al esfuerzo invertido en la tarea asignada (Palma, 2005).

CAPÍTULO IV: MÉTODO

4.1. Población, muestra o participantes

La población está conformada por todos los profesionales de la salud de todos los centros de salud de Lima Metropolitana.

Para la muestra del presente estudio, esta fue seleccionada basándonos en el muestreo no probabilístico intencional. Para este tipo de muestreo, según Sánchez et al. (2018), los participantes son elegidos a criterio del investigador. Por ello, fueron 288 profesionales de salud (médicos, tecnólogos médicos, enfermeros, nutricionistas y psicólogos) de un hospital de Lima Metropolitana, los que se eligieron para el presente estudio.

4.2. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo descriptiva y correlacional. La investigación descriptiva busca describir el fenómeno y establecer características de su estado actual. De igual manera, es una investigación correlacional porque persigue establecer el grado de asociación entre las variables de estudio (Sánchez et al., 2018).

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Escala de Felicidad de Lima (EFL):

Ficha Técnica:

La Escala de Evaluación de Felicidad de Lima (EFL), desarrollada por Reynaldo Alarcón de la Universidad Ricardo Palma, está diseñada para su uso en individuos jóvenes y adultos, ya sea de manera individual o en grupos, y su administración suele durar aproximadamente 10 minutos. El propósito principal de esta herramienta es evaluar los niveles de felicidad en los individuos, a la vez que identifica y desglosa en cuatro componentes fundamentales que la conforman:

Sentido positivo de la vida.

Satisfacción con la vida.

Realización personal.

Alegría de vivir.

Características: Este instrumento presenta 27 ítems medidos según una escala de tipo Likert, de cinco alternativas: Totalmente de acuerdo; Acuerdo; Ni acuerdo ni desacuerdo; Desacuerdo; y Totalmente en desacuerdo (Alarcón 2006).

Confiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach para el presente instrumento es de 0.916, lo cual evidencia una consistencia interna considerablemente alta. Asimismo, el análisis ítem-test revela correlaciones altamente significativas, con $p < 0.001$ para cada ítem, lo que sugiere que todos los ítems evalúan indicadores de un mismo concepto y lo hacen de manera efectiva (Alarcón, 2006). Además, en el contexto de esta investigación, el análisis de confiabilidad produce un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.849, lo que indica una confiabilidad sustancial.

Validez: La validez del presente instrumento se enfoca en dos formas. La primera forma se fundamenta en hallazgos de investigaciones que demuestran una fuerte conexión entre la felicidad y ciertas variables psicológicas que se perciben como indicativas de la misma. La segunda modalidad implica definir la organización interna del instrumento a través del análisis factorial. En la primera modalidad, la validez convergente fue evaluada mediante la comparación de los puntajes de felicidad con las dimensiones del Inventario de Personalidad de Eysenck. Se observó una correlación positiva significativa entre la felicidad y la extraversión, con un valor de $r=0.378$ y un valor de p , resultados que coinciden con investigaciones previas y respaldan la validez constructiva del instrumento. En la segunda modalidad, la validez del constructo fue evaluada mediante el análisis factorial. El análisis de componentes principales identificó cuatro factores, donde el primero explicó el 31.82% de la variabilidad, mientras que, en conjunto, los cuatro factores explicaron el 49.79% de la variabilidad total. La rotación ortogonal (Varimax) de la matriz de componentes agrupó los ítems en cuatro factores, mostrando coherencia entre los ítems dentro de cada factor. Por lo tanto, este instrumento demuestra una sólida validez factorial, asegurando la convergencia de las medidas relacionadas con el constructo que está siendo evaluado (Alarcón, 2006).

Tabla 1*Baremo de la prueba de felicidad*

Puntajes	Felicidad
119 o más	muy alta
111 – 118	alta
96 – 110	media
95 – 88	baja
87 o menos	muy baja

Tabla 2*Normas de interpretación por factores de la EFL*

	Infeliz	Medianamente feliz	Feliz	Altamente Feliz
Factor I	52 a más	39 a 51	25 a 38	≤ 24
Factor II	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Factor III	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a más
Factor IV	4 a 8	9 a 12	13 a 16	17 a más

- Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC):

Ficha Técnica:

Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) creada en el 2005 por Sonia Palma Carrillo de Perú. Su administración puede ser Individual o Colectiva/Formato físico o colectivo con una duración de 15 minutos en formato físico. 5 minutos en formato computarizado dirigido a trabajadores con relación laboral de dependencia por medio del factor General de Satisfacción (Factores Componentes) Significación de tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios económicos.

En 1999, Palma desarrolló por primera vez el instrumento, empleando una muestra de 952 trabajadores de Lima Metropolitana. Esta versión inicial de la escala constaba de 165 ítems que evaluaban 7 factores. Para evaluar la validez de esta primera versión, se sometió a la revisión de jueces expertos en el campo, quienes redujeron el número de ítems a 62. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto con trabajadores que compartían características similares a la muestra original.

En 2005, Palma revisa y actualiza la prueba, utilizando como muestra a 1058 colaboradores provenientes de diversas organizaciones. La versión actualizada de la prueba consta de un total de 27 ítems, que están agrupados en 4 factores distintos.

Confiabilidad: Según las indicaciones del manual del SL - SPC, el análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el software SPSS. La estimación de la consistencia interna se realizó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach y el Coeficiente de Guttman utilizando el método de mitades. Los resultados obtenidos fueron superiores, lo que respalda la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Confiabilidad Escala SL-SPC

Método / Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna / Alfa de Cronbach	.84
Mitades / Guttman	.81

Nota: La tabla representa la correlación de la confiabilidad mediante la Consistencia Interna y Mitades. Tomado de Escala Satisfacción Laboral (Palma, 2005, como se citó en Miranda y Espinoza, 2021).

Validez:

La validez del instrumento se logra a través del empleo del método de jueces para ajustar los ítems de la versión inicial de la prueba desarrollada en 1999. Se observaron relaciones positivas entre las puntuaciones por factores, evaluadas utilizando el coeficiente de Spearman Brown.

Tabla 4

Baremo de la prueba de Satisfacción Laboral

Puntajes	Satisfacción Laboral
94 - 104	Muy Satisfecho
90 - 93	Satisfecho
86 - 89	Insatisfecho
55 - 85	Muy Insatisfecho

Tabla 5*Normas de interpretación por factores de la Escala SL-SPC*

	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
Factor I	16 - 31	32 - 33	34 – 36	37 – 40
Factor II	20 - 28	29 -31	32 – 34	35 - 43
Factor III	4 – 9	9 – 10	11 – 12	13 – 16
Factor IV	10 – 15	16 - 17	17 - 18	19 - 20

4.4. Procedimiento y técnicas de procesamiento de datos

Los métodos de investigación empleados incluyeron la aplicación individual de los instrumentos de investigación (la Escala de Felicidad de Lima - EFL y la Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC) en formato físico. Para ello, nos desplazamos hasta las instalaciones del centro de salud, donde informamos al personal sobre nuestro propósito y solicitamos su participación. Asimismo, se presentó previamente un formulario de consentimiento informado antes de la administración de los instrumentos, con el fin de obtener la aprobación de los participantes.

Después de completar la fase de recopilación de datos, para llevar a cabo el análisis de los mismos se empleó un enfoque descriptivo. Esto implicó calcular medidas estadísticas como la media aritmética, la moda, la desviación estándar y realizar un análisis de frecuencia. Adicionalmente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov en una muestra para verificar si las variables seguían una distribución normal.

Asimismo, se utilizó una prueba no paramétrica para medir el coeficiente de correlación entre los resultados de ambas pruebas, y se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. Una vez que el análisis de los resultados fue completado, se dispuso de tablas y gráficos que fueron explicados tanto cuantitativa como cualitativamente. Esto se hizo con el propósito de verificar tanto la hipótesis general como las específicas. Además, el nivel de significancia utilizado fue de 0.05.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Presentación de datos

5.1.1. Análisis descriptivo de los datos

Felicidad

Del análisis de la felicidad, se llegó a conocer que poco menos de las tres cuartas partes de los profesionales estudiados sienten infelicidad (31%). Sin embargo, una proporción significativa del 14% y 31% son felices y altamente felices, respectivamente.

Tabla 6

Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana

Nivel	fi	fi (%)
Infeliz	89	31%
Medianamente Feliz	69	24%
Feliz	42	14%
Altamente feliz	88	31%
Total	288	100%

Según la siguiente tabla, se puede señalar que un significativo 42% siente infelicidad respecto al sentido positivo de la vida y otro 12% se siente medianamente feliz. Sin embargo, casi la mitad de ellos se siente feliz (21%) y altamente feliz (25%) de otorgarle un sentido positivo a su vida.

Tabla 7

Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según el sentido positivo de la vida

Nivel	fi	fi (%)
Infeliz	121	42%
Medianamente Feliz	35	12%
Feliz	60	21%
Altamente feliz	72	25%

Total	288	100%
-------	-----	------

Los resultados respecto a la satisfacción con la vida muestran que la gran mayoría de trabajadores sienten medianamente felicidad (22%) e infelicidad (33%). Solo una minoritaria proporción del 17% se mostraron felicidad con esta dimensión

Tabla 8

Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la satisfacción con la vida

Nivel	fi	fi (%)
Infeliz	95	33%
Medianamente Feliz	64	22%
Feliz	48	17%
Altamente feliz	81	28%
Total	288	100%

Según la tabla 9, se puede verificar que existió una proporción mayoritaria de profesionales que se siente infeliz (40%) y solo un 8% y 26% se sintió feliz y altamente respecto a la realización personal respectivamente.

Tabla 9

Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la realización personal

Nivel	fi	fi (%)
Infeliz	115	40%
Medianamente Feliz	75	26%
Feliz	23	8%
Altamente feliz	75	26%
Total	288	100%

Los resultados mostrados en la siguiente tabla respecto a la alegría de vivir muestran que el 31% siente infelicidad y el 24% medianamente feliz, sin embargo, un 31% se siente altamente feliz.

Tabla 10

Nivel de felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la alegría de vivir

Nivel	fi	fi (%)
Infeliz	89	31%
Medianamente Feliz	69	24%
Feliz	42	14%
Altamente feliz	88	31%
Total	288	100%

Satisfacción laboral

Según lo mostrado en la siguiente tabla, conjuntamente, poco menos de la mitad de los profesionales estudiados sienten satisfacción (22%) y mucha satisfacción (23%) en el trabajo. Cabe destacar que existe una significativa proporción que tiene insatisfacción (26%) y mucha insatisfacción laboral (29%).

Tabla 11

Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana

Nivel	fi	fi (%)
Muy insatisfecho	83	29%
insatisfecho	74	26%
Satisfecho	65	22%
Muy satisfecho	66	23%
Total	288	100%

Según la tabla 12, se puede verificar que existe una proporción mayoritaria de profesionales que siente insatisfacción y mucha insatisfacción laboral debido a la significación de la tarea, así lo manifestó el 23% y 31% respectivamente.

Tabla 12

Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según la significación de la tarea

Nivel	fi	fi (%)
Muy insatisfecho	87	31%
insatisfecho	67	23%
Satisfecho	70	24%
Muy satisfecho	64	22%
Total	288	100%

Los resultados respecto a las condiciones de trabajo muestran a la gran mayoría de trabajadores muy insatisfechos (33%) e insatisfechos (26%). Solo una minoritaria proporción del 19% se mostraron muy satisfechos con esta dimensión.

Tabla 13

Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según las condiciones de trabajo

Nivel	fi	fi (%)
Muy insatisfecho	96	33%
Insatisfecho	75	26%
Satisfecho	63	22%
Muy satisfecho	54	19%
Total	288	100%

Según lo mostrado en la siguiente tabla, una proporción del 37% y 26% de estos profesionales sienten mucha insatisfacción e insatisfacción respectivamente. Una muy pequeña proporción siente mucha satisfacción (19%).

Tabla 14

Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según recomendación personal y/o social

Nivel	fi	fi (%)
Muy insatisfecho	108	37%
insatisfecho	75	26%
Satisfecho	51	18%
Muy satisfecho	54	19%
Total	288	100%

Según la tabla 15, se puede verificar que existió una proporción mayoritaria de profesionales que siente insatisfacción y mucha insatisfacción laboral debido a la significación de la tarea, así lo manifestó el 23% y 28% respectivamente. Sin embargo, poco más de la tercera parte de ellos se sintió satisfecho debido a los beneficios económicos.

Tabla 15

Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana según los beneficios económicos

Nivel	fi	fi (%)
Muy insatisfecho	81	28%
Insatisfecho	67	23%
Satisfecho	106	37%
Muy satisfecho	34	12%
Total	288	100%

5.1.2. Análisis inferencial de los datos

Correlación – Nivel de satisfacción laboral y nivel de felicidad con sus dimensiones:

Para contrastar la hipótesis general entre los niveles felicidad y los niveles de satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana, se consideró una confianza del 95% de y un error del 5% (0,05).

H_0 : No existe relación significativa entre los niveles de felicidad y satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

H_1 : Existe relación significativa entre los niveles de felicidad y satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

Los resultados obtenidos del estadístico de prueba obligan a no aceptar la hipótesis nula (H_0) dado que el p-valor (0,000) no superó el error o significancia tolerado (0.05); por lo tanto, se puede afirmar que la satisfacción laboral está relacionada a la felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana. Estas variables se correlacionan en grado bajo.

Así mismo en cuanto a las hipótesis específicas se encontró que se pudo demostrar que las dimensiones de felicidad en niveles también guardan una relación significativa directa. Pues se encontró que con el nivel positivo de la vida la significancia fue de 0,00 y la correlación de 0,306; con la satisfacción con la vida fue de 0,00 y 0,346; con la Realización personal se obtuvo una significancia de 0,00 y una correlación de 0,491 y finalmente con la alegría de vivir 0,00 y una correlación de 0,387.

Tabla 16

Correlación entre la felicidad y de sus dimensiones con la satisfacción laboral en los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana (n = 288)

Variables	Satisfacción Laboral	
	Significancia (P-valor)	Correlación (Rho)
Felicidad	0,00	,465
Sentido positivo de la vida	0,00	,306
Satisfacción con la vida	0,00	,346
Realización personal	0,00	,491
Alegría de vivir	0,00	,387

5.2. Análisis y discusión de resultados

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral profesionales de la salud.

En relación a los niveles de felicidad se pudo conocer que los profesionales con los niveles de felicidad infeliz y medianamente feliz concentran el 55% de la muestra estudiada, mientras que el otro 45% experimentan los niveles de felicidad feliz y altamente feliz. (ver Tabla 6). Estos resultados son multifacéticos y pueden estar relacionados con factores personales, laborales o sociales. Estos hallazgos son relevantes para comprender la salud emocional de este tipo de profesionales y podrían guiar la implementación de programas de apoyo y bienestar en el lugar de trabajo. Estos resultados difieren a los encontrados por Valle (2021), pues en su investigación cuantitativa evaluaron la relación de la felicidad con el apoyo social, y se pudo evidenciar niveles altos de felicidad en un grupo de enfermeras. Estos últimos resultados se condicen con los hallados por Sirvas y Ballón (2021), pues en su investigación realizada se pudo concluir que la mayor parte de los participantes presentaron niveles adecuados de felicidad. Cabe destacar que estos resultados pueden estar sujetos a algún factor sociodemográfico, por decir la edad; supuesto que se trae a colación, ya que como señalan Blanchflower y Oswald (2008) y Bericat (2020), algunas investigaciones en relación a la felicidad y el ciclo vital, han descubierto que los niveles más altos de felicidad se encuentran en la juventud y la vejez, y los niveles más bajos se encuentran en la mediana edad.

De manera puntual, también se pudo conocer el nivel que este grupo de profesionales de salud posee en cuanto a las dimensiones de la felicidad. En general, las dimensiones satisfacción con la vida (17%) y alegría de vivir (14%) muestran resultados similares en términos de distribución de felicidad (ver Tablas 8 y 10, respectivamente). La realización personal tuvo el menor porcentaje de felicidad, con solo un 8% de profesionales que se sienten felices en esta área (ver Tabla 9). Respecto al sentido positivo de la vida tiene la mayor proporción de infelicidad, con un 42% de profesionales que se sienten infelices (ver Tabla 7), esta alta proporción de infelicidad en dicha dimensión sugiere que muchos de ellos están lidiando con aspectos emocionales complejos. La satisfacción con la vida y la alegría de vivir muestran niveles similares de felicidad, aunque estos todavía están lejos de ser mayoritarios. La baja felicidad en la dimensión realización personal podría indicar que algunos profesionales pueden estar experimentando una falta de satisfacción en cuanto a su propio desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, en relación a la variable satisfacción laboral, se encontró que los niveles muy insatisfecho (29%) e insatisfecho (26%) tienen una representación del 55% de la muestra, mientras que los niveles satisfecho (22%) y muy satisfecho (23%) tienen una menor representación con el 45% de la muestra estudiada. (ver Tabla 11). Esto indica que existen factores que influyen en la percepción de la satisfacción laboral, y es esencial investigar más a fondo para comprender las razones detrás de estos niveles y tomar medidas adecuadas para mejorar la satisfacción de aquellos que se encuentran insatisfechos, lo que podría contribuir a un mejor ambiente de trabajo y, en última instancia, a una atención de salud de mayor calidad. Estos resultados difieren en cierta medida de los encontrados por Cereceda (2020) quien desarrolló una investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de salud de la Clínica SERVISALUD, y encontró que de 80 participantes la gran mayoría respaldó al nivel de satisfacción laboral medio (68%), es decir los trabajadores se sintieron regularmente satisfechos con el trabajo.

Asimismo, de manera específica se pudo comprobar que los profesionales de la salud pueden estar más satisfechos en términos de beneficios económicos (37%) (ver Tabla 15), pero experimentan insatisfacción, especialmente en las dimensiones relacionadas con significación de la tarea (31%) (ver Tabla 12), las condiciones de trabajo (33%) (ver Tabla 13), y la recomendación personal/social (37%) (ver Tabla 14). En conclusión, estos resultados subrayan desafíos significativos en el entorno laboral de los profesionales de la salud. A pesar de cierto grado de satisfacción en términos de beneficios económicos, las condiciones de trabajo precarias y la falta de recomendación personal y social reflejan áreas críticas que requieren atención. Estos hallazgos son relevantes para la toma de decisiones y la implementación de medidas que busquen mejorar la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, lo que, a su vez, podría contribuir a una atención médica de mayor calidad y bienestar general de estos trabajadores.

Finalmente, y como resultado del objetivo general se ha podido demostrar en la presente investigación, por medio de un análisis basado y cuidado por el método científico y con suficiente evidencia estadística que la satisfacción laboral está relacionada a la felicidad de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana. Estas variables se correlacionan de manera directa en grado bajo, los hallazgos demostraron la

existencia de relación positiva y significativa entre felicidad y satisfacción laboral ($Rho = 0.465$ $p = .000 < .05$). Indicándose que, a mayor felicidad, mayor es la satisfacción que sienten por su trabajo. Los resultados expuestos, conllevan a la comprobación de la hipótesis general refiriendo que existe relación significativa entre felicidad y satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana.

Respecto a las dimensiones de la felicidad se encuentra una relación significativa directa moderada en cada una de ellas. En cuanto a la dimensión realización personal, se encuentra la existencia de una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($Rho = .491$ $p = .000 < .05$). La dimensión alegría de vivir, evidencia también la existencia de una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($Rho = .387$ $p = .000 < .05$). La dimensión satisfacción con la vida, mantiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($Rho = .491$ $p = .000 < .05$). Al igual que la dimensión sentido positivo de la vida, que mantiene la existencia de una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($Rho = .306$ $p = .000 < .05$). (Ver Tabla 10)

Dichos resultados coinciden con lo encontrado por Angulo (2019) en Lima, en el personal de enfermería de un hospital público, encontrando una correlación positiva y moderada entre la calidad de vida y la satisfacción laboral. Indicando que, a mayor calidad de vida, mayor es la satisfacción laboral del personal. Los hallazgos de este estudio evidencian que la importancia del bienestar de los colaboradores de una empresa y/o institución

Esto significa que resulta esencial para las empresas y organizaciones fomentar un ambiente de trabajo positivo, brindar oportunidades de desarrollo y reconocer la importancia de la satisfacción laboral para el bienestar de sus empleados (Pujol-Cols & Dabos, 2018). Cabe señalar que a pesar de la ausencia de investigaciones que analizan de manera conjunta estas variables, resulta productivo confirmar su reacción ya que como señala Alarcón (2007), orientado de Seligman y Csikszentmihalyi, el campo de esta nueva forma de hacer psicología estaría constituido por temas como experiencias subjetivas, tales como estar bien, contentamiento, satisfacción, optimismo, felicidad, prudencia, capacidad para amar, coraje, sensibilidad estética, perseverancia, originalidad, espiritualidad, altruismo, comportamiento ético y otras conductas conexas, aunque el tema más estudiado hasta ahora es la felicidad.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones generales y específicas

- Existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los niveles de felicidad están relacionados a la satisfacción laboral del personal de la salud de un hospital de Lima Metropolitana. Es decir, ambos componentes son fundamentales para el bienestar general de estos profesionales analizados.
- Los niveles de satisfacción laboral refieren mayormente insatisfacción y mucha insatisfacción en el trabajo, sin embargo, poco menos de la mitad sintió satisfacción y mucha satisfacción laboral. La misma tendencia se da en sus dimensiones a excepción de las condiciones económicas, pues en esta dimensión prácticamente la mitad de los profesionales sintieron satisfacción.
- Respecto a la variable felicidad, el análisis lleva a determinar que un tercio de los profesionales estudiados sienten infelicidad. Sin embargo, una proporción significativa son felices y altamente felices, conjuntamente. Estos resultados se reflejan en todas sus dimensiones.
- Con suficiente evidencia estadística, se procedió a no aceptar la H_0 ($\alpha=0.00$). Por lo tanto, se concluye que la felicidad y la satisfacción laboral están relacionadas en estos profesionales, guardando una relación directa.
- La satisfacción laboral está relacionada a la realización personal de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana, ya que estas variables se correlacionan directamente.
- La satisfacción laboral está relacionada a la alegría de vivir de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana, ya que estas variables se correlacionan directamente.
- La satisfacción laboral está relacionada a la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana, ya que estas variables se correlacionan directamente.

- La satisfacción laboral está relacionada a del sentido positivo de la vida a de los profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana, ya que estas variables se correlacionan directamente.

6.2. Recomendaciones

En la presente investigación se recomienda la siguiente:

- Se sugiere ampliar o desarrollar nuevos estudios que se encuentren asociados a las variables de felicidad y satisfacción laboral, esto debido a que son reducidas las investigaciones que se han abordado tomando como población a los profesionales del sector salud.
- Se propone realizar más investigaciones relacionando la felicidad y satisfacción laboral, tomando en cuenta otros criterios como: edad, sexo, puesto, tiempo de servicio, etc.
- Se recomienda profundizar y ampliar el estudio de manera que los resultados obtenidos se puedan generalizar a nivel departamental y/o nacional. De esta manera la investigación va a permitir también comparar los resultados de las diferentes instituciones participantes.
- Se recomienda realizar una aplicación periódica con diferentes instrumentos que midan la felicidad y/o satisfacción laboral a los profesionales de la salud, con el fin de comparar los resultados obtenidos anteriormente y analizar las variaciones presentadas.
- Se propone replicar el estudio en otras instituciones de salud, públicas o privadas, para medir el nivel de satisfacción laboral del personal e implementar estrategias que contribuyan al bienestar de sus colaboradores.
- El empleador y sus gestores deben fomentar un ambiente de trabajo positivo: Crear una cultura corporativa que promueva el respeto, la inclusión, el reconocimiento y la colaboración entre los empleados.

- Ofrecer oportunidades de participación y crecimiento desde el otorgamiento de oportunidades a los trabajadores para participar en la toma de decisiones y contribuir con ideas para mejorar el lugar de trabajo.
- Escuchar y atender las necesidades de los empleados, por lo tanto, se les debe consultar sobre sus preocupaciones y sugerencias, hecho que se debe tomar en cuenta en el proceso de retroalimentación, de tal manera que se pueda tomar medidas para mejorar su satisfacción y felicidad en el trabajo.
- El trabajador deberá cultivar relaciones positivas: Fomenta relaciones amigables y de apoyo con sus colegas y superiores. El trabajo en equipo y un ambiente social saludable contribuyen significativamente a la felicidad en el trabajo.
- El colaborador deberá buscar oportunidades de crecimiento, por lo tanto, será necesario que participe en actividades de desarrollo profesional y aprendizaje. El crecimiento y el progreso en su carrera pueden aumentar su sentido de logro y felicidad.

6.3. Resumen

Esta tesis se generó con el objetivo de analizar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en profesionales de la salud de un hospital de Lima Metropolitana. Fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo un diseño no experimental transversal y de tipo descriptivo y correlacional. La muestra empleada fue de 288 profesionales de la salud a quienes se les suministró dos instrumentos. El primero midió la felicidad a partir de 27 ítems también dimensionados en cuatro en cuatro factores, y un segundo que evaluó la satisfacción laboral a partir de 27 dimensionados en cuatro factores válidos y confiables. Los resultados dejan en claro que, en cuanto a la felicidad, se llegó a conocer que poco menos de las tres cuartas partes de los profesionales estudiados sienten infelicidad (31%). Sin embargo, una proporción significativa del 14% y 31% son felices y altamente felices respectivamente. Con respecto a la satisfacción laboral, poco menos de la mitad de los profesionales estudiados sienten satisfacción (22%) y mucha satisfacción (23%) en el trabajo. Cabe destacar que existe una significativa proporción que tiene insatisfacción (26%) y mucha insatisfacción laboral (29%). En conclusión, se asevera que la felicidad

está relacionada a la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Lima Metropolitana. (p-valor = .000; Rho=.465).

Términos clave: Satisfacción, felicidad, hospital de Lima Metropolitana

6.4. Abstract.

This thesis was generated with the objective of analyzing the relationship between happiness and job satisfaction in health professionals from a hospital in metropolitan Lima. A non-experimental cross-sectional design of a descriptive and correlational type was developed under a quantitative approach. The sample used was 288 health professionals who were provided with two instruments. The first measured happiness from 27 items also dimensioned in four factors and a second that evaluated job satisfaction from 27 items dimensioned in four valid and reliable factors.

The results make it clear that in terms of happiness, it was found that slightly less than three quarters of the professionals studied feel unhappiness (31%). However, a significant proportion of 14% and 31% are happy and highly happy respectively. Regarding job satisfaction, just under half of the professionals studied feel satisfaction (22%) and a lot of satisfaction (23%) at work. It should be noted that there is a significant proportion that has dissatisfaction (26%) and a lot of job dissatisfaction (29%). In conclusion, it is asserted that happiness is related to the job satisfaction of workers at a hospital in Metropolitan Lima. (p-value=.000; Rho=.465).

Key words: Satisfaction, Happiness, hospital in Metropolitan Lima.

Referencias

- Ajahuana, K., & Guerra, B. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7e82accb-b73b-44c7-8aa2-d62d51b64d8b>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2006*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2007, 22-25 de agosto). *Investigaciones sobre la psicología de la felicidad* [Presentación de escrito]. El Primer Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología - COLAEPSI, Lima, Perú. <https://psicopedia.org/wp-content/uploads/2014/03/Psicologia-felicidad.pdf>
- Angulo, J. (2019). *Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26664/Angulo_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias, W. L., Agueda, T., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 63(249), 331-344. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00331.pdf>
- Bericat, E. (2020). ¿Son las personas mayores tan felices como las jóvenes? Limitaciones metodológicas de los análisis de regresión. *EMPIRIA. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (47), 153–183. <https://doi.org/10.5944/empiria.47.2020.27428>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018* [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>

- Brief, A., & Weiss, H. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307. https://www.researchgate.net/publication/11603892_Organizational_Behavior_Affect_in_the_Workplace
- Blanchflower, D., & Oswald, A. (2008). ¿El bienestar tiene forma de U a lo largo del ciclo de vida?. *Ciencias Sociales y Medicina*, 66(8), 1733-1749. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.01.030>
- Cauna, E. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los Servicios de Atención de Urgencia en la Región Tacna – 2018* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3677/121_2019_cauna_a_lanoca_e_2da_especialidad_enfermeria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cereceda, A. (2020). *Satisfacción laboral del personal de salud de la Clínica SERVISALUD 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio digital UWIENER. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3616/T061_46294108_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chuqui huaccha, L., & Ajaira, B. (2018). *Clima Organizacional y su impacto en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de INGEMMET* [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Universidad San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3824>
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 311-319. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v2n2/v2n2a11.pdf>
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad*. Editorial Kairós. <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Fluir-una-Psicologia-de-la-Felicidad.-Mihaly-Csikszentmihaly.pdf>
- Diener E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. https://www.researchgate.net/publication/232577536_Subjective_Well-Being_Three_Decades_of_Progress

- Duche, A., & Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Revista Enfermería Global*, 54, 353-363. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>
- Duckworth, A., Steen, T., & Seligman, M. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 621-659. <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/ppclinicalpractice.pdf>
- Eugenio, K. (2019). *Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II-I del Distrito de Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional Universidad Privada Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%c3%b3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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>
- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 185-202. https://www.researchgate.net/publication/27828161_Mood_and_emotions_while_working_Missing_pieces_of_job_satisfaction
- Flores, P., Muñoz, R., & Medrano, L. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6511269>
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://psicologiacentifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Guzmán, M., & Coral, S. (2015). *Clima y Satisfacción Laboral en colaboradores de una empresa de rubro naviero de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Universidad Ricardo Palma https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4136/PSIC-T030_47455412_T%20%20%20CORAL%20SANCHEZ%20SCARLETT%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Heylighen, F. (1992). A Cognitive-Systemic Reconstruction of Maslow's Theory of Self-Actualization. *Behavioral Science*, 37(1), 39-58. https://www.researchgate.net/publication/2423076_A_Cognitive-Systemic_Reconstruction_Of_Maslow's_Theory_Of_Self-Actualization
- Holguín, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin De la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Huamaní, L., & Mamani, J. (2017). *Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de Centro Quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa – 2017* [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huarca, P. A., & Ruiz, K. J. (2016). *Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en trabajadores obreros de empresas de Intermediación Laboral del Sector Minero en Arequipa* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3524>
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the job descriptive index: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14-32. https://www.researchgate.net/publication/11448826_Assessing_the_Construct_Va lidity_of_the_Job_Descriptive_Index_A_Review_and_Meta-Analysis
- La República (2020, 24 de enero). Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Lofquist, L., & Dawis, R. (1969). *Adjustment to Work*. (R. M. Kenneth & G. L. Kenneth, Eds.). New York: Appleton-Century-Crofts. https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/2022-05/Lofquist_Dawis%201969%20Adjustment%20to%20Work.pdf

- Lyubomirsky, S. (2020). *La felicidad en tiempos de incertidumbre*. BBVA - El País. <https://aprendemosjuntos.elpais.com/especial/la-felicidad-en-tiempos-de-incertidumbre-sonja-lyubomirsky/>
- Macedo, H. (2021). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la SUNARP - Arequipa, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio de la Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10365/1/Tesis_Satisfacci%C3%B3nLaboral_Productividad.Colaboradores_SUNARP_Arequipa.pdf
- Mamani, L. (2021). *Estilos de dirección y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Vicerrectorado de Investigación. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16666/Mamani_Mamani_Lizeth_Edith.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marcelo, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital MINSA de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1144/CIE-MAR-MOG-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mayanga, M. (2020). Nivel de satisfacción laboral de los enfermeros serumistas, Chiclayo 2019. *ACC CIETNA*, 7(1), 54-64. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/357/772>
- Miranda, A., & Espinoza, M. (2021). *Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa operadora en Lima durante la pandemia* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3706>
- Moorman, R. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizen Behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776. https://www.researchgate.net/publication/258139683_The_Influence_of_Cognitive_and_Affective_Based_Job_Satisfaction_Measures_on_the_Relationship_Between_Satisfaction_and_Organizational_Citizenship_Behavior
- Oré, E., & Soto, C. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin De la Fuente, Lima –*

- 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWIENER.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/2973/TESIS%20Or%C3%A9rik%20-%20Soto%20Cecilia.pdf?sequence=3>
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Pérez, J. (2018). *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Salud del Servicio de Pediatría del Hospital III Yanahuara ESSALUD Arequipa 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7532>
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Notas Técnicas de Prevención* 394.
<https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/media/group/1031857.do>
- Pérez, M. (11 de mayo de 2017). *La felicidad según Aristóteles*. Cátedra Carlos Llano. Consultado el 15 de enero del 2022.
<https://www.carosllanocatedra.org/academia/felicidad-segun-aristoteles>
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press.
https://www.researchgate.net/publication/247714821_Character_Strengths_and_Virtues_A_Handbook_and_Classification
- Pujol-Cols, J., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*. 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Randstad. (2018). Satisfacción laboral en Chile llega a su mejor nivel desde 2010. Randstad N.V. <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/satisfaccion-laboral-en-chile-llega-a-su-mejor-nivel-desde-2010/>
- Real Academia Española (2021, 19 de diciembre). *Diccionario de la Lengua Española*. *Real Academia Española*. Consultado el 10 de abril de 2022.
<https://dle.rae.es/felicidad?m=form>
- Real Academia Española. (2022). Vicisitud. En *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/vicisitud>

- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Rodríguez, A., Gómez, P., & De Dios, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Revista Enfermería Global*, 47(16), 369-399.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412017000300369
- Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Rojas, Y. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWIENER <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romaní, S., Ferrer, M., & Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Revista Científica Investigación Valdizana*, 3(12), 165-170.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152/145>
- Romero, R. (2023). Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrió S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d982d07f-64ce-4747-8050-a22cfbc90da4/content>
- Rovira, A. (2021). *Martin Seligman*. Alex Rovira.
<https://www.alexrovira.com/soluciones/articulo/martin-seligman>
- Ruvalcaba, F., Selva, C., & Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación. En O. Maza (Ed.), *Estudios sobre el trabajo de la región centro de México* (p.p. 113-128). Universidad Autónoma de Aguascalientes.
https://www.researchgate.net/publication/303382288_Estudios_sobre_el_trabajo_de_la_region_centro_de_Mexico

- Sánchez, A. L. (2020). Renuncias en una clínica privada: Análisis de las encuestas de salidas [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178992>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Segura, M., & Ramos, V. (2009). Psicología de la felicidad. *Avances en Psicología*, 17(1), 9-22.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/1905/1937>
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment*. The Free Press.
<https://www.savetoalistebalans.rs/wp-content/uploads/2021/06/Authentic-Happiness-Using-the-New-Positive-Psychology-to-Realize-Your-Potential-for-Lasting-Fulfillment-by-Martin-E.P.-Seligman.pdf>
- Seligman, M. (2014). *Floreecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25131w/florecerpt1.pdf>
- Sirvas, K., & Ballón, C. (2021). *Resiliencia y felicidad en el personal asistencial del Hospital de Aplao en el Marco de la pandemia del COVID-19* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM
<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11166/76.0450.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valle, A. (2021). *Felicidad y apoyo social en enfermeras en situación de aislamiento domiciliario de un hospital público de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3755>
- Veenhoven, R. (2018). *Lo que sabemos de la felicidad*. Erasmus University.
- Vilastra, M. (2019, 10 de marzo). *Fluir de Mihaly Csikszentmihalyi*. Mi Experiencia Consultado el 24 de mayo de 2022. <https://marivilastra.com/fluir-de-mihaly-csikszentmihalyi/>
- Yurivilca, M. (2019). *Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides

Carrión]. Repositorio Institucional UNDAC

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1641/1/T026_71106348_M.pdf

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resources Management Review*, 12(2), 173-194.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482202000451>

Wright, T., & Bonett D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.

https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Bonett-2/publication/200130344_Job_Satisfaction_and_Psychological_Well-Being_as_Nonadditive_Predictors_of_Workplace_Turnover/links/00463536ae6c862178000000/Job-Satisfaction-and-Psychological-Well-Being-as-Nonadditive-Predictors-of-Workplace-Turnover.pdf

Anexos**Consentimiento informado**

Formato de consentimiento informado

La presente investigación es conducida por Raquel Allca Luna Victoria y Mariela Bazán Cabanillas, bachilleres en Psicología de la Universidad Ricardo Palma. El objetivo general de este estudio es conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la felicidad en profesionales de salud de un Centro de Salud de Lima Metropolitana Si usted accede a participar, se le pedirá responder dos cuestionarios, que le tomará no más de 30 minutos de su tiempo. Su participación será voluntaria y la información que se recoja será anónima y confidencial, la cual no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación. Asimismo, usted es libre de finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que ello represente algún perjuicio.

Muchas gracias por su participación.

Confirmando mi participación voluntaria en el presente estudio:

Sí ()

No ()

Lima, ... de de 2023.

Opcional: Seudónimo y/o firma: