

Artículo original

Motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en enfermeras peruanas

Occupational Motivation and Satisfaction as Predictors of Happiness in Peruvian nurses

Henry Arroyo Solís¹ <https://orcid.org/0000-0002-9614-3502>

Cinthia Ramírez Otori¹ <https://orcid.org/0000-0001-8631-7225>

Monica Elisa Meneses La Riva² <https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>

Wilter Charming Morales García¹ <https://orcid.org/0000-0003-1208-9121>

María Teresa Cabanillas Chávez^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-5792-9847>

¹Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado. Lima, Perú.

²Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

*Autor para la correspondencia: maritere@upeu.edu.pe

RESUMEN

Introducción: La falta de motivación en el trabajo de los profesionales de enfermería es un problema complejo que requiere atención urgente para generar el logro de metas tanto personales como institucionales.

Objetivo: Evaluar la motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad de las enfermeras peruanas.

Métodos: Se realizó un estudio predictivo transversal en hospitales públicos y privados de diversas regiones del Perú, entre enero y diciembre del año 2023. Se seleccionaron con un muestreo no probabilístico por conveniencia 362 enfermeras. La variable motivación se midió con la versión en español de la Escala de Motivación en el Trabajo, Escala de Satisfacción Laboral y el Cuestionario de Felicidad. Se realizaron análisis descriptivos, correlacionales y de regresión múltiple.

Resultados: Los hallazgos muestran que la motivación y la felicidad laboral fue de 0,114 ($p < 0,05$), mientras que, la relación entre satisfacción y felicidad fue de 0,312 ($p < 0,01$), ambas tienen una relación positiva, directa y altamente significativa. Asimismo, no se encontró relación entre satisfacción y motivación laboral con un resultado de 0,072 ($p > 0,05$). El análisis de regresión lineal múltiple muestra que la motivación y la satisfacción laboral explican el 21,29 % de la varianza total de la variable felicidad.

Conclusiones: La motivación y la satisfacción predicen la felicidad de las enfermeras peruanas en el ámbito laboral. Por tanto, es importante valorar y reconocer la labor que cumple la enfermera dentro del equipo de salud, se requiere fortalecer el crecimiento profesional, la autonomía y la autorrealización.

Palabras clave: felicidad; motivación; satisfacción en el trabajo; enfermería del trabajo.

ABSTRACT

Introduction: Lack of work motivation among nursing professionals is a complex problem that requires urgent attention to attain the achievement of both personal and institutional goals.

Objective: To evaluate occupational motivation and satisfaction as predictors of happiness in Peruvian nurses.

Methods: A cross-sectional predictive study was conducted in public and private hospitals from different regions of Peru, between January and December 2023. A nonprobabilistic convenience sample of 362 nurses was selected. The motivation variable was measured with the Spanish version of the Work Motivation Scale, the Job Satisfaction Scale and the Happiness Questionnaire. Descriptive, correlational and multiple regression analyses were performed.

Results: The findings show that motivation and happiness at work was 0.114 ($p < 0.05$), while the relationship between satisfaction and happiness was 0.312 ($p < 0.01$); both have a positive, direct and highly significant relationship. Likewise, no relationship was found between satisfaction and work motivation, accounting for a result of 0.072 ($p > 0.05$). Multiple linear regression analysis shows that motivation and job satisfaction explain 21.29 % of the total variance of the happiness variable.

Conclusions: Motivation and satisfaction predict the happiness of Peruvian nurses in the work environment. Therefore, it is important to value and recognize the work performed by nurses within the health team; it is necessary to strengthen professional growth, autonomy and self-realization.

Keywords: happiness; motivation; work satisfaction; occupation nursing.

Recibido: 18/04/2024

Aceptado: 15/07/2024

Introducción

Las Naciones Unidas informan que el Perú ocupa el puesto 65 en el mundo en su indicador de felicidad, lo que lo convierte en el tercero más bajo de América Latina. La felicidad es definida como un estado mental individual que está influenciado por la percepción que uno tiene del grado en que se han cumplido sus deseos.⁽¹⁾ De manera similar, la felicidad en el trabajo sirve como fuente de energía para mejorar el desempeño, el bienestar y la productividad dentro de un entorno laboral.⁽²⁾

Por lo tanto, la metas personales y profesionales motivan a los trabajadores de la salud a alcanzar una sensación de felicidad en su desempeño laboral. Es así que las personas felices mejoran sus capacidades al liberar endorfinas y dopamina en el cerebro, lo que resulta en procesos cognitivos mejorados y más rápidos, de mayor creatividad y asertividad al tomar decisiones.⁽³⁾

Asimismo, la motivación es la energía y el esfuerzo dirigidos a cumplir un deseo o alcanzar una meta. Esto variará en función de su intensidad y del tiempo necesario para su realización, esta experiencia varía para cada individuo según sus necesidades únicas.⁽⁴⁾

La satisfacción laboral es un sentimiento positivo respecto del propio trabajo, derivado de la evaluación del desempeño realizada dentro de su institución.⁽⁵⁾ Las teorías de la motivación laboral de Adams y la expectativa de Vroom sugieren que la satisfacción laboral resulta de las disparidades entre lo que un individuo espera recibir en comparación con lo que él y sus colegas invierten, y lo que recibe en relación con lo que otros obtienen.⁽⁶⁾

Además, las actitudes adoptadas por el trabajador pueden presentar ciertos paralelismos y disparidades con los factores intrínsecos o extrínsecos.⁽⁷⁾

El indicador de felicidad en un tema de investigación con implicaciones directas para la gestión del talento humano en la época contemporánea.⁽⁸⁾ Sin lugar a dudas, las inversiones en felicidad tienen un impacto significativo en los resultados económicos de una empresa. Comprender la satisfacción, la motivación y la felicidad en el lugar de trabajo es una demanda contemporánea imperativa tanto para la sociedad como para las empresas.⁽⁹⁾

En este sentido, las prácticas de gestión dentro del sector sanitario deberían priorizar la mejora de la satisfacción laboral, porque esto no solo fomenta la felicidad, sino que también mejora el indicador de calidad de la atención prestada.^(10,11) La motivación es un instrumento para alcanzar la felicidad laboral, eliminar la insatisfacción es parte del camino hacia un mayor desempeño. La motivación tiene una mayor correlación con la calidad, seguida de la satisfacción laboral y el liderazgo.⁽¹²⁾ Asimismo, se ha insertado el término “enfermera feliz”, aunque no se describió como un concepto, la felicidad o la infelicidad afectan la capacidad de las enfermeras para ayudar a la persona enferma.⁽¹³⁾

En la misma línea, la conexión entre motivación y satisfacción laboral conduce a un estado de fluidez, en el que los individuos se esfuerzan sin preocuparse por el costo, motivados por la alegría y la satisfacción de sus acciones.⁽¹⁰⁾ En este sentido, el compañerismo y el deseo de alcanzar un objetivo de desarrollo personal y profesional aumentan la sensación de felicidad de las enfermeras.^(13,14)

Por otro lado, la motivación laboral es un predictor de un mayor nivel de productividad de los trabajadores,⁽⁴⁾ influenciada por los ingresos económicos, las condiciones laborales, el reconocimiento, la supervisión, la capacitación y el desempeño.⁽¹³⁾

Ante circunstancias desafiantes, las enfermeras han demostrado un fuerte sentido de vocación, deber, responsabilidad y compromiso para salvaguardar la vida de la persona objeto de cuidados. Han desarrollado resiliencia ante los riesgos de contagio y la posible pérdida de sus propias vidas. En consecuencia, existe un vacío de conocimiento respecto de las variables de estudio propuestas. El objetivo del estudio fue evaluar la motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad de las enfermeras peruanas.

Métodos

Se realizó un estudio predictivo y transversal,⁽¹⁵⁾ en hospitales públicos y privados de diversas regiones del Perú, entre enero y diciembre del año 2023. La población se extrajo de una fórmula estadística con una muestra de 362 enfermeras, se calculó con el programa G* Power 3.1.9.7.⁽¹⁶⁾ Se consideró un tamaño del efecto de 0,10, una potencia estadística de 0,95, 9 predictores y un nivel de significación de 0,05. Para el análisis de regresión múltiple, el tamaño mínimo de muestra requerido fue de 226. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las enfermeras peruanas fueron de edades entre 20 y 61 años, de las áreas administrativas y asistenciales de las especialidades médicas. Se excluyó a las enfermeras que realizaban actividades de pasantía o especialización.

Para obtener los datos de la variable motivación en el trabajo se utilizó la versión en español⁽¹⁷⁾ de la escala Escala Revisada de Motivación en el Trabajo (*Revised Motivation at Work Scale [R-MAWS]*), que fue validada en francés, inglés y holandés.^(17,18,19) Cada ítem se midió en una escala tipo Likert de 7 puntos: 1 (en absoluto) hasta 7 (completo). La confiabilidad medida por el alfa de Cronbach fue adecuada para las dimensiones: Regulación Externa - Social (0,83), Regulación Externa - Material (0,78), Regulación Introyectada (0,81), Regulación Identificada (0,80), Motivación Intrínseca (0,85) y Amotivación (0,91).

Los datos de la variable satisfacción laboral de Warr y otros⁽²⁰⁾ fue traducida al español en 1993 en España por Pérez y Fidalgo⁽²¹⁾ y adaptada en Perú por Arias y otros.⁽²²⁾ El instrumento consta de 15 ítems con dos subdimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos. Con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,94, indicador de alta confiabilidad. Estos resultados sugieren que el instrumento es consistentemente fiable para medir la satisfacción laboral en diferentes contextos y poblaciones.

La información de la variable felicidad fue elaborada por Alarcón⁽²³⁾ en Lima. Esta escala, compuesta por 27 ítems tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, se utiliza para medir la felicidad. La escala presenta cuatro dimensiones: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal y Alegría de Vivir. La confiabilidad es alta ($\alpha = 0,917$), y fue adecuada para cada dimensión con índices específicos: Sentido Positivo de la Vida ($\alpha = 0,88$), Satisfacción con la Vida ($\alpha = 0,79$), Realización Personal ($\alpha = 0,76$)

y Alegría de Vivir ($\alpha = 0,72$). Estos índices sugieren que la escala es consistente y fiable para evaluar la felicidad en los diferentes aspectos que contempla.

Se realizó el análisis descriptivo con frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para las variables edad, sexo, lugar de trabajo, estado civil, tiempo de trabajo diario y puesto actual. Además, se realizaron análisis de correlación para explorar las relaciones entre la motivación laboral, la satisfacción y la felicidad. Los resultados también incluyeron un análisis de regresión múltiple para determinar el efecto de la satisfacción y la motivación laboral en la felicidad, con la prueba F del ANOVA.

El protocolo fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad Peruana con número 2022-CE-EPG-0000143. La ejecución del estudio se adhirió a las directrices de la Declaración de Helsinki⁽²⁴⁾ sobre la protección de la privacidad y la confidencialidad.

Resultados

Las características sociodemográficas de las 362 enfermeras son: la mayoría tenía edades entre 31 y 40 años (50 %) y entre 41 y 50 años (24 %). El 79 % son mujeres y un 21 % hombres. En el ámbito laboral, un 43 % trabaja en ESSALUD y un 39 % en MINSA. En cuanto al estado civil, un 45 % son solteros y un 37 % casados. Respecto al tiempo de trabajo, un 32 % tiene entre 1 y 5 años de experiencia, y un 26 % entre 6 y 10 años. El 68 % del personal es asistencial sin personal a cargo. En términos de jornada laboral, el 61 % trabaja 12 horas diarias y un 20 % trabaja 6 horas diarias (tabla 1).

Tabla 1 - Distribución porcentual de enfermeras según las variables sociodemográficas

| Variables | Escalas | Frecuencia | % (n=362) |
|-------------|----------|------------|--------------|
| Edad (Años) | 20 a 30 | 58 | 16 |
| | 31 a 40 | 182 | 50 |
| | 41 a 50 | 87 | 24 |
| | 51 a 60 | 24 | 7 |
| | ≥ 61 | 11 | 3 |
| Sexo | Femenino | 286 | 79 |

| | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-----|----|
| | Masculino | 76 | 21 |
| Lugar de trabajo y servicio | Clínicas | 20 | 6 |
| | SALUD | 155 | 43 |
| | MINSA | 141 | 39 |
| | Otra entidad de salud | 46 | 13 |
| Estado civil | Soltero | 164 | 45 |
| | Pareja | 39 | 11 |
| | Casado | 134 | 37 |
| | Apartado | 18 | 5 |
| | Viudo | 7 | 2 |
| Tiempo de trabajo (años) | 1 a 5 | 116 | 32 |
| | 6 a 10 | 94 | 26 |
| | 11 a 15 | 76 | 21 |
| | 16 a 20 | 31 | 9 |
| | > 20 | 45 | 12 |
| Puesto que ocupa en la actualidad | Asistencia sin personal a cargo | 246 | 68 |
| | Coordinador | 39 | 11 |
| | Jefe del Departamento de Enfermería | 3 | 1 |
| | Jefe de Servicio | 13 | 4 |
| | Supervisor | 7 | 2 |
| | otro | 54 | 15 |
| Tiempo de trabajo diario (horas) | 6 | 74 | 20 |
| | 8 | 44 | 12 |
| | 12 | 220 | 61 |
| | 24 | 24 | 7 |

En la tabla 2 se muestra que la Motivación Laboral tiene una media de 4,30 (DE = 0,77), con una ligera asimetría positiva (0,32) y curtosis positiva (0,42), en la mayoría de los valores están por encima de la media y hay una mayor concentración de casos en los extremos. La Satisfacción muestra una media más alta de 4,79 (DE = 1,06), con una asimetría negativa (-0,58) y una curtosis cercana a 0 (-0,04), lo que sugiere una distribución relativa simétrica con una ligera tendencia hacia valores más altos. La Felicidad tiene una media de 4,07 (DE = 0,88), una asimetría negativa (-0,45) y una curtosis ligera positiva

(0,19), con una distribución moderada sesgada hacia la izquierda, con una tendencia a valores más altos y una ligera concentración alrededor de la media.

Tabla 2 - Análisis descriptivo de Satisfacción, Motivación Laboral y Felicidad

| Variabes | Medio | DE | Asimetría | Curtosis |
|--------------------|-------|------|-----------|----------|
| Motivación laboral | 4,30 | 0,77 | 0,32 | 0,42 |
| Satisfacción | 4,79 | 1,06 | -0,58 | -0,04 |
| Felicidad | 4,07 | 0,88 | -0,45 | 0,19 |

En la tabla 3 se puede observar que la relación entre Motivación Laboral y Felicidad es de 0,114 ($p < 0,05$), la cual es una relación positiva, directa y significativa, la relación entre las variables Satisfacción y Felicidad tuvo un resultado de 0,312 ($p < 0,01$), la cual es una relación positiva, directa y alta significativa, y no se encontró relación entre Satisfacción y Motivación Laboral con un resultado de 0,072 ($p > 0,05$).

Tabla 3 - Análisis de correlación entre Satisfacción, Motivación Laboral y Felicidad

| Variabes | Satisfacción | motivación laboral | Felicidad |
|--------------------|--------------|--------------------|-----------|
| Satisfacción | 1 | | |
| Motivación laboral | 0,07 | 1 | |
| Felicidad | ,31** | ,11* | 1 |

** : La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral). * : La correlación es significativa al nivel de 0,05 (bilateral).

El resumen del modelo se presenta en la tabla 4, el coeficiente de determinación corregido (R2 corregido) fue de 0,10, lo que indica que un 10 % de la variabilidad de la Felicidad es explicada por las variables Satisfacción y Motivación Laboral. Mientras que la prueba F del ANOVA ($F = 21,290$, $p < 0,01$), indica que existe una relación lineal significativa entre la Felicidad como variable criterio, con la Satisfacción y la Motivación Laboral como variables predictoras.

Tabla 4 - Coeficiente de correlación múltiple, R, R2, R2 corregido, EE y F

| Modelo | r. | R2 | R2 corregido | EE.UU. | F | valor p |
|--------|----|----|--------------|--------|---|---------|
|--------|----|----|--------------|--------|---|---------|

| | | | | | | |
|---|-------|------|------|-------|-------|------|
| 1 | 0,326 | 0,10 | 0,10 | 12,55 | 21,29 | 0,00 |
|---|-------|------|------|-------|-------|------|

a. Variable dependiente: felicidad. b. Predictores: (Constante), Motivación laboral, Satisfacción

La tabla 5 muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (b) y los coeficientes de regresión estandarizados (β). En los resultados se encontró que los coeficientes β (0,30 y 0,09) indican que tanto la Satisfacción como la Motivación Laboral tienen un efecto positivo en la Felicidad, en el personal de salud entrevistado. La Prueba t muestra que la Satisfacción es altamente significativa ($p < 0,01$) en el efecto positivo sobre la felicidad, mientras que la Motivación Laboral tiene un efecto positivo, pero no significativo ($p > 0,05$).

Tabla 5 - Coeficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizado) y prueba t

| Variables | B. | DE | b | tú | valor p |
|--------------------|--------|------|------|-------|---------|
| Constante | 100,10 | 5,75 | | 17,38 | 0,00 |
| Satisfacción | 0,25 | 0,04 | 0,30 | 6,11 | 0,00 |
| motivación laboral | 0,10 | 0,05 | 0,09 | 1,83 | 0,06 |

Discusión

Las evidencias muestran que la mayoría de las enfermeras realizan actividades asistenciales y administrativas, que laboran en instituciones públicas y privadas, y permanecen en el tiempo de trabajo entre 6-10 años. Estos resultados coinciden con el reporte que el trabajo deseable potencia el desempeño laboral, con menor rotación, más adhesión y estímulo.^(25,26,27)

La investigación muestra una correlación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral entre las enfermeras. La motivación en las enfermeras es perseguir su crecimiento personal y profesional, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con Gonzales y otros, quienes sostienen que el grado de felicidad en los trabajadores alcanzó un nivel medio-alto.⁽²⁸⁾ Por otro lado, Moccia indica que los trabajadores felices son más productivos que aquellos que tienen una actitud negativa, esto coincide con otros estudios.⁽²⁹⁾

En la psicología del trabajo y en las organizaciones de salud es crucial elevar los indicadores de felicidad. Esto implica repensar y rehacer políticas que promuevan la felicidad, con un sentido de pertenencia y compromiso para mejorar el desempeño laboral. El aumento de la productividad organizacional tiene un efecto positivo en los indicadores de calidad en la prestación de cuidados integrales. Este estado de bienestar también favorece las relaciones interpersonales entre las enfermeras, personas objeto de cuidados y el equipo de salud.⁽²⁸⁾

De la misma manera, la motivación laboral impacta en forma positiva en el aumento de la productividad, en la que influyen los ascensos, buenos salarios, reconocimiento, bonos semanales de producción, buen liderazgo y clima laboral, a diferencia de los colaboradores voluntarios y no voluntarios, tuvieron el mismo nivel adecuado de bienestar psicológico, disfrute y satisfacción con la actividad realizada, mientras que hubo diferencias en la motivación y la autorrealización.⁽³⁰⁾

En este sentido, las dimensiones que más satisfacen al personal son la relación jefe-grupo subordinado, bienestar subjetivo, competencia y las que menos satisfacen al personal son la estimulación, el beneficio y las condiciones de trabajo.^(31,32)

La satisfacción se alinea con las ideas de la teórica Benner, quien sugiere que a medida que las enfermeras avanzan y adquieren habilidades, pensamiento analítico y el desarrollo de competencias, se convierten en expertas eficientes y empoderadas en su labor para mostrar seguridad y confianza.^(23,33)

Las investigaciones muestran que el indicador de felicidad en las enfermeras es de nivel moderado y un nivel bajo de satisfacción laboral (economía y satisfacción con el cierre), que fueron los predictores.⁽³²⁾ Los profesionales de Enfermería presentaron niveles altos en relación a los aspectos de desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño; condiciones laborales, a mayor satisfacción laboral hay mayor calidad de atención y por tanto satisfacción de la persona enferma.

Asimismo, existe un ambiente laboral que tiene una fuerte correlación entre las variables de Felicidad y Satisfacción laboral y genera espacios de confianza y bienestar. Es indudable que los profesionales de Enfermería se encuentran satisfechos e insatisfechos, esto depende de su perfil del puesto y del área laboral donde se desempeñan.⁽³⁴⁾ Aunado por los beneficios económicos y reconocimiento, además, la insatisfacción se debe a que el personal de salud percibe que la institución no ofrece oportunidades.⁽³⁵⁾

Estos resultados se pueden comparar con el estudio de Jiménez-Sierra, quien indica que la motivación y la satisfacción laboral en el estatus económico y la “satisfacción con el cierre” fueron los predictores de la felicidad de las enfermeras, y que los factores de la variable felicidad impactan los factores de satisfacción laboral y viceversa.⁽³⁶⁾

Las enfermeras con altos niveles de resiliencia tenían más probabilidades de reportar felicidad. La “Felicidad” se ajusta a la realidad organizacional y a la dinámica de competitividad actual, trasciende enfoques filosóficos, con la loable búsqueda de la felicidad, existe una relación moderada entre la felicidad en el trabajo y el desempeño de los trabajadores de la salud, la felicidad no es suficiente con que me sienta bien hoy, sino también con lo que siento por mi pasado, pero también por mi futuro laboral.⁽³⁴⁾

De ahí la importancia de estar satisfecho con la vida, y esto influirá en el desempeño laboral, así como en el bienestar y la felicidad. Estos resultados visibilizan los aspectos relacionados con tres variables que interactúan en la práctica diaria del trabajo Enfermería en un ambiente de trabajo dinámico y cambiante.⁽³⁶⁾

Las limitaciones del estudio fueron debido a la escasez de literatura científica existente sobre el tema. Se recomienda explorar temas a través de enfoques cualitativos alternativos para abarcar una muestra de población más grande y específica. Además, realizar análisis comparativos puede proporcionar información valiosa para comprender mejor la dinámica de estas variables.

En conclusión, la motivación y la satisfacción predicen la felicidad de las enfermeras peruanas en el ámbito laboral. Por tanto, es importante valorar y reconocer la labor que cumple la enfermera dentro del equipo de salud, se requiere fortalecer el crecimiento profesional, la autonomía y la autorrealización.

Referencias bibliográficas

1. Arellano-Cueva R. La felicidad de los peruanos. Lima, Perú: Fondo Editorial USIL © Universidad San Ignacio de Loyola; 2019 [acceso 14/03/2024];1:18-134 Disponible en: <https://usil.edu.pe/sites/default/files/2022-05/kusikuy-la-felicidad-de-los-peruanos-2.pdf>

2. Salas-Vallina A, Alegre-Vidal J, Fernández-Guerrero R. La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. Trabajo. 2013 [acceso 12/03/2024];28:83-116. Disponible en: https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/9306/La_medicion_de_la_felicidad.pdf?sequence=2
3. Malluk-Marengo AL. Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. Anagramas - Rumbos y sentidos de la comunicación. 2018;17(33):215-50. DOI: <http://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
4. Rodríguez AM, Segura X, Elizondo MD, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Reverendo Espac. 2020;41(45):53-68. DOI: <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
5. Foncubierta M, Sánchez J. Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». Rev Ciencias la Adm y Econ. 2019;9(18):239-57. DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
6. Moccia S. Felicidad en el trabajo. Papeles del Psicólogo. 2016 [acceso 14/03/2024];37(2):143-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
7. Turienzo R. El pequeño libro de la motivación. editorial de Centro Libros PAPF, S. L. U. Grupo Planeta España 2016 [acceso 12/03/2024]. Disponible en: https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/34/33578_EL_PEQUENO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf
8. Sanín-Posada A. Felicidad y optimismo en el trabajo hallazgo de investigación científica [tesis]. Universidad Jaume I. 2017 [acceso 12/03/2024]. Disponible en: <https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/TESIS-ALEJANDRO-SANI%CC%81N-POSADA.pdf>
9. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico. 2017;17(4):42-52. DOI: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

10. Satuf C, Pires dos Reis I. Satisfação laboral e felicidade: Um estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Rev Psicol Organ e Trab.* 2017;17(4):201-9. DOI: <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.4.13876>
11. Collan-Velazco FDLÁC, Cubas-Romero TL, Mendoza-Chávez G. Felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud de un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia. *PsiqueMag.* 2023;12(1):1-20. DOI: <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v12i1.2488>
12. Ruz P, Collarte F, Peña I, Urbina T. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Rev Venez Gerenc.* 2019 [acceso 02/06/2024];24:843-59. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
13. Duche-Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Rev Enfermería Glob.* 2019;54:353-63. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
14. Parizaca-Cahuina GF, Vera-Fuentes CA. Resiliencia y motivación laboral en el contexto de la COVID-19, enfermeras microredes de Cerro Colorado y Paucarpata, Arequipa-2020 [tesis]. Arequipa, Perú: Univ Nac San Agustín. 2021 [acceso 02/06/2024];22:e105. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12757>
15. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V. Printed by Edamsa Impresiones, S.A. de C. V; 2020 [acceso 02/06/2024]. Disponible en: <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf>
16. Erdfelder E, Faul F, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods* 2009;41(4):1149–60. DOI: <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
17. Gagné M, Forest J, Vansteenkiste M, Crevier-Braud L, Van den Broeck A, Aspelik AK, *et al.* Validation evidence in ten languages for the Revised Motivation at Work Scale. *European Journal of Work and Organizational Psychology.* 2014;24(2):178-96. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

18. Piedimonte FR, Depaula PD. Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Lib Rev Peru Psicol.* 2018;24(2):277-94. DOI: <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>
19. González WY, Ortega-de Gómez E, Castillo-De Lemos R, Whetsell M, Cleghorn Spencer DC. Validación de la Escala Inventario de Estrategias de Afrontamiento, Versión Española de Cano, Rodríguez, García (2007), En el contexto de Panamá. *Enfoque Rev Científica Enfermería.* 2017;21(17):109-33. DOI: <https://doi.org/10.48204/j.enfoque.v21n17a7>
20. Warr P, Cook J, Wall T. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology.* 1979;52(2):29-48. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
21. Pérez-Bilbao J, Fidalgo-Vega M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Personal. 2010 [acceso 02/06/2024]. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
22. Arias W, Rivera R, Ceballos K. Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones Rev Aven Psicol.* 2017;3(2):79-85. DOI: <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
23. Alarcón R. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology.* 2006 [acceso 02/06/2024];40(1):99-106. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
24. Manzini JL. Declaración De Helsinki: Principios Éticos Para La Investigación Médica Sobre Sujetos Humanos. *Acta Bioeth.* 2000;6(2):321-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
25. Seligman eurodiputado. Psicología positiva: una historia personal. *Annu Rev Clin Psychol.* 2019;15:1-23. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>

26. Diener E, Heintzelman SJ, Kushlev K, Tay L, Wirtz D, Lutes LD, *et al.* Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Can Psychol.* 2017;58(2):87-104. DOI: <https://doi.org/10.1037/cap0000063>
27. Escobar-Castellanos B, Jara Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educación.* 2019;28(54):182-202. DOI: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009>
28. Gonzales RP, Ponce HR, Rios DBM, Vargas C. Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao [tesis]. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. 2019 [acceso 02/06/2024]. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206>
29. Moccia S. Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo.* 2016 [acceso 02/06/2024];37(2):143-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
30. Gastañaduy K, Herrera D, Lens W. Work motivation and psychological well-being of volunteers and non-volunteers. *Rev Orientación Educ.* 2014 [acceso 02/06/2024];28(53):37-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5507610>
31. Campos-Pérez FJ, Gálvez-Díaz N del C, Velásquez-Caro JM. Satisfacción laboral y calidad de atención en el centro de diálisis nefro CIX SAC 2018. *Curae.* 2019;2(2):2-10. DOI: <https://doi.org/10.26495/curae.v2i2.1273>
32. Boluarte-Carbajal A, Soto-Flores M, Rebaza A, Per A, Mart S. Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit.* 2015 [acceso 02/06/2024];21(2):235-43. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006&lng=es&tlng=es
33. Salazar-Llanos JF. Felicidad en el trabajo: factores y efectos en el desempeño del trabajador chimbotano [tesis]. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo; 2019 [acceso 02/06/2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54685>
34. Sánchez-Díaz YY. La Felicidad en el Incremento de la Productividad Organizacional. Universidad Mil Nueva Granada 2017 [tesis]. Bogotá, Colombia: Universidad Militar

Nueva Granada; 2017 [acceso 02/06/2024]. Disponible en:

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17047>

35. Balseiro-Almario CL, Suasto-Gómez WM, Chaparro-Sánchez MA, Tapia-Juárez YE, Aguilera-Padilla N, Hernández-Zavala M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, en la Ciudad de México. Rev. Enferm. Neurol. 2023;21(2):119-27. DOI: <https://doi.org/10.51422/ren.v21i2.399>

36. Jiménez-Sierra D, Ortiz-Padilla M, Monsalve-Perdomo M, Gómez-García M. “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. Rev Venez Gerenc. 2020 [acceso 02/06/2024];(90):462-76. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Henry Arroyo Solís.

Curación de datos: Cinthia Ramírez Otori.

Análisis formal: Mónica Elisa Meneses-La-Riva.

Adquisición de fondos: Wilter C. Morales-García.

Investigación: Wilter C. Morales-García.

Metodología: María Teresa Cabanillas-Chávez.

Administración del proyecto: Henry Arroyo Solís.

Recursos: María Teresa Cabanillas-Chávez.

Software: Cinthia Ramírez Otori.

Supervisión: Henry Arroyo Solís.

Validación: Cinthia Ramírez Otori.

Visualización: Henry Arroyo Solís.

Redacción – borrador original: María Teresa Cabanillas-Chávez.

Redacción – revisión y edición: Mónica Elisa Meneses-La-Riva.