



# Universidad Femenina del Sagrado Corazón

Escuela de Posgrado

Programa Académico de Maestría en Psicología

## FELICIDAD Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD EN UNA INSTITUCIÓN CASTRENSE - CONTEXTO COVID-19

Tesis presentada por:

JOSEFA ESPERANZA ATARAMA PALACIOS

Cód. ORCID: 0000-0003-2032-8276

Para obtener el Grado Académico de:

**MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA**

con mención en Psicología Empresarial

Línea de Investigación: Calidad de Vida Laboral

Asesor

José Alfonso Mesía Guevara

Cod. Orcid: 0000-0002-5672-5954

Lima-Perú

2022

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

JOSEFA ESPERANZA ATARAMA PALACIOS

José Alfonso Mesía Guevara

---

Asesor: Nombre(s) y Apellidos

Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón

---

Presidente de Jurado: Nombre(s) y Apellidos

Elsa Milagros Zavala Bustamante

---

Miembro de Jurado 1: Nombre(s) y Apellidos

Sabina Lila Deza Villanueva

---

Miembro de Jurado 2: Nombre(s) y Apellidos

---

Dra. Rosario Guadalupe Alarcón Alarcón  
Directora de la Escuela de Posgrado

## Declaratoria de Originalidad del Asesor

Yo: José Alfonso Mesía Guevara, docente de la Escuela de Posgrado y del Programa Académico de Maestría en Psicología, de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, asesor de la tesis titulada: FELICIDAD Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD EN UNA INSTITUCIÓN CASTRENSE - CONTEXTO COVID-19” presentada por JOSEFA ESPERANZA ATARAMA PALACIOS declaro que la investigación tiene un **índice de similitud de 14 %**, verificado en el software Turnitin:

(imagen del % similitud en Turnitin)

tesis Final

INFORME DE ORIGINALIDAD

**14%**

INDICE DE SIMILITUD

**10%**

FUENTES DE INTERNET

**6%**

PUBLICACIONES

**6%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

He revisado el informe de similitud y expreso que el porcentaje señalado está constituido por elementos irrelevantes, cumpliendo así con las normas establecidas por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Lugar y fecha (dd-mm-aaaa)	La molina 23 – 11 - 2022
<b>Nombres y apellidos del asesor:</b>	José Alfonso Mesía Guevara
<b>ORCID:</b>	0000-0002-5672-5954

## RESUMEN

Esta investigación nace preguntándonos, ¿serán felices y tendrán un buen clima laboral los trabajadores de la salud en este contexto COVID19, específicamente en un centro de salud castrense en la ciudad de Lima sur Perú?, ¿Existirá relación entre el nivel de felicidad y el clima laboral?

La metodología fue de nivel descriptivo con un diseño descriptivo correlacional. 72 participantes, fue la muestra de los trabajadores de la salud (militares y civiles) Los instrumentos fueron: Escala de la felicidad de Lima (Alarcón 2006), Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (2004).

Los resultados encontrados, es que existe una relación estadísticamente significativa entre felicidad y clima laboral ( $r_p = 0,339$ ,  $p < 0,05$ ), un nivel medio de felicidad y un nivel favorable de clima laboral.

En los factores de la felicidad, se encontró en Sentido Positivo de la Vida, Alegría por Vivir y Satisfacción por la Vida, nivel medio, en el factor realización personal, no se encontraron diferencias significativas.

En los factores de Clima Laboral se obtuvo un nivel favorable. En las correlaciones se obtuvo que el factor de la felicidad, sentido positivo de la vida, no tuvo una correlación significativa con todos los factores de clima laboral; en el factor alegría por vivir y el factor de realización personal, obtuvieron una correlación significativa con todos los factores de clima laboral; en el factor satisfacción con la vida, existe correlación significativa con los factores de clima, autorrealización, supervisión, comunicación, condiciones laborales; en el factor de clima involucramiento laboral no se aprecia correlación significativa.

**Palabras clave:** Covid 19, Felicidad, Clima Laboral, Castrense, Salud.

## ABSTRACT

This research was born by asking us, ¿will health workers be happy and have a good working environment in this COVID19 context, specifically in a military health center in the city of Lima, southern Peru? Is there a relationship between the level of happiness and the working environment?

The methodology was descriptive level with a correlational descriptive design. 72 participants, it was the sample of health workers (military and civilian) The instruments were: Lima Happiness Scale (Alarcón 2006), Sonia Palma Labor Climate Scale (2004).

The results found are that there is a statistically significant relationship between happiness and work environment ( $r_p = 0.339$ ,  $p < 0.05$ ), an average level of happiness and a favorable level of work environment.

In the factors of happiness, it was found in Positive Sense of Life, Joy of Living and Satisfaction with Life, medium level, in the personal fulfillment factor, no significant differences were found.

In the factors of Labor Climate a favorable level was obtained. In the correlations, it was obtained that the factor of happiness, positive meaning of life, did not have a significant correlation with all the factors of work environment; in the joy of living factor and the personal fulfillment factor, they obtained a significant correlation with all the work environment factors; In the satisfaction with life factor, there is a significant correlation with the factors of climate, self-realization, supervision, communication, working conditions; no significant correlation can be seen in the labor involvement climate factor.

**Keywords:** Covid 19, Happiness, Work Climate, Military, Health

## RECONOCIMIENTO

La vida que recorrí no la recorrí sola, tenía personas a mi lado apoyándome, amándome, consolándome, son a esas personas a quien les hago este reconocimiento, a mi esposo, mi madre y un ser maravilloso que ya no está en este plano y que siempre está y seguirá conmigo, mi entrañable hermano Carlos.

Debo también reconocer y agradecer la gran acogida que me dio esta alma Mater, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, a través de grandes maestros que me dieron a conocer, la espiritualidad y la filosofía.



## ÍNDICE

	Página
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	4
RECONOCIMIENTO.....	5
LISTA DE S.....	8
LISTA DE FIGURAS.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	12
1.2 Justificación de la Investigación:.....	19
1.3. Delimitación y Limitaciones de la Investigación:.....	22
1.4. Objetivos de la Investigación:.....	22
1.4.1 Objetivo general:.....	22
1.4.2 Objetivos específicos:.....	23
2.1 Antecedentes de la Investigación:.....	24
2.2 Bases teóricas:.....	27
2.2.1 Psicología Positiva:.....	28
2.2.2 La Felicidad y la Psicología Positiva:.....	29
2.2.3 Psicología Positiva Aplicada a las organizaciones:.....	30
2.2.4 Clima Organizacional:.....	31
2.2.5 Pandemia Coronavirus (COVID-19).....	32
2.3 Definición de términos:.....	35
2.4 Hipótesis:.....	36
2.4.1 Hipótesis Principal:.....	36
2.4.2 Hipótesis Específicas:.....	36

	Página
CAPÍTULO III: MÉTODO .....	39
3.1 Diseño y tipo de la Investigación.....	39
3.2 Muestra: .....	40
3.3 Variables de Investigación .....	42
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: .....	45
3.4.1 Instrumento 1: .....	45
3.4.2 Instrumento 2: .....	48
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	52
4.1 Resultados Descriptivos.....	52
4.2 Resultados Inferenciales.....	57
4.2.1 Hipótesis General:.....	57
4.2.2 Hipótesis Específicas: .....	58
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	74
6.1 Conclusiones:.....	74
6.2 Recomendaciones: .....	75
REFERENCIAS.....	78
APÉNDICE.....	83
APÉNDICE A: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	834
APÉNDICE B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	865
APÉNDICE C: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	86
APÉNDICE D: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO .....	867

## LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1: Muestra de la investigación.....	45
2: Operacionalización de la Variable Felicidad.....	45
3: Operacionalización de la variable Clima Laboral.....	47
4: Distribución de los trabajadores de la salud según el género.....	55
5: Distribución de los trabajadores de la salud según edad.....	55
6: Distribución de los trabajadores de la salud según instrucción.....	57
7: Distribución de los trabajadores de la salud según estado civil.....	57
8: Distribución de los trabajadores de la salud según su ocupación.....	58
9: Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov–Smirnov para las variables analizadas.....	59
10: Correlación entre la felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense.....	61
11: Distribución de los trabajadores según niveles de felicidad.....	62
12: Distribución de los trabajadores según niveles del clima laboral.....	63
13: Factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, alegría por Vivir de los trabajadores de la salud de institución castrense en contexto COVID-19.....	64
14: Factores del clima laboral Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la institución castrense, en contexto COVID-19.....	65
15: Correlación entre factores de Felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, alegría por Vivir con los factores de Clima laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud de la institución castrense, en contexto COVID-19.....	67



Tabla	Página
16: Matriz de Consistencia.....	92
17: Matriz Operacional.....	93



## LISTA DE FIGURAS

Figura	Página
1. Marco teórico Kurt Lewin.....	19
2. Diseño correlacional.....	43



## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han preocupado por el trabajo que desempeñan sus trabajadores, sobre todo como se sienten realizando sus labores, en busca de mejorar la productividad dentro de la organización, de ahí la importancia de conocer cómo se comportan la variable felicidad y la variable clima laboral es que nos preguntamos ¿Existe relación entre Felicidad y Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID 19?, considerando que fueron las instituciones de salud y sus profesionales los que hicieron frente a esta pandemia, que los obligó a cambiar no solo protocolos de atención, infraestructura, indumentaria, ya no se atendía en consultorios, se atendía en carpas, había carencia de insumos médicos, escases de personal, incertidumbre, miedo al contagio; pero también muestras de apoyo, solidaridad entre ellos. Tomando en cuenta este contexto, esta investigación se planteó como objetivo general establecer la relación entre felicidad y Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19, con el fin de gestionar adecuadamente, lo que le hace feliz al trabajador y que prácticas de la organización, ayudan a mejorar el clima laboral.

En el capítulo I se expone el planteamiento del problema de investigación, así como los objetivos; en el capítulo II se muestra los antecedentes de investigaciones relacionadas con el tema de investigación, así como las teorías más relevantes, sobre felicidad y Clima Laboral. En el capítulo III se refiere a los temas metodológicos, muestra, variables e instrumentos utilizados. Por último, es en el capítulo IV donde se muestran los resultados, en el V la discusión de estos, y finalmente en el VI las conclusiones y recomendaciones a los que arribo la presente investigación.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1.- Planteamiento del Problema

En este momento, a nivel mundial se está produciendo un fenómeno por demás inesperado por todos, inclusive desde que se gestó esta investigación, no contábamos con dicho evento, que nos obliga a realizar cambios, sobre todo, porque todo ha variado, el ambiente laboral y el estado de ánimo de los protagonistas de esta investigación. Empezó en el pueblo de Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China. Algo que pensábamos ajeno a nuestra realidad llegó y es la pandemia del COVID-19. Hecho que hace que esta investigación se replantee y se sume a este contexto real y es así que el 11 de marzo de 2020 el Gobierno peruano hace oficial la declaración de Emergencia Sanitaria a nivel nacional durante 90 días, a través de un decreto supremo (Decreto Supremo N°008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19, 2020) en ese mismo día la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaraba al Coronavirus (COVID-19) como una pandemia durante una conferencia de prensa presidida por el director general de la OMS, Tedros Ashnom Ghebreyesus.

El 16 de marzo del 2020 a través de los medios televisivos el gobierno peruano, declara estado de emergencia y cuarentena nacional. Desde esa fecha, muchas cosas han variado, sobre todo en la atención a los pacientes en los centros de salud y hospitales, son ellos los que acuden a ser atendidos por los trabajadores de la salud médicos, obstetras, tecnólogos médicos,

odontólogos, psicólogos, enfermeras, técnicas en enfermería para que se le atienda, un dolor, un sufrimiento, una enfermedad. Sus intervenciones van más centradas en la reducción del dolor, el sufrimiento (Vásquez, et al.,2009)

Las emociones que tienen dichos trabajadores muchas veces pasan desapercibidas por la institución en que laboran, mucho más todavía cuando ellos laboran en una institución de salud castrense donde se mantiene una estructura de autoridad vertical y muchos de estos trabajadores son militares además de ser profesionales o técnicos en salud.

No se han encontrado investigaciones sobre el estado emocional de los trabajadores de la salud en instituciones de salud castrense, de ahí la importancia de esta investigación que nos permitirá un conocimiento descriptivo de la institución de salud castrense y sus trabajadores. Se han encontrado algunas investigaciones sobre la influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores de una empresa.

Partiendo que la felicidad (Alarcón, 2006) se define “como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (p. 101). Refiriéndose a esta Alarcón (2006) distingue las siguientes propiedades:

- a) Establece que la felicidad es una experiencia con gran intensidad emocional, es personal, individual, subjetiva.
- b) Es una disposición del proceder de la persona, puede ser de carácter duradera, o pasajera.
- c) Se es feliz cuando se obtiene lo que se desea.

d) Estos bienes o posesiones son de diferente naturaleza (materiales, ético, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales etc.) tiene que ver también con los valores, o valoraciones morales, es decir que un “bien” ansiado o anhelado, depende de la valoración que le aplique la persona que lo posee.

Los autores relacionan la felicidad con los sentimientos de sentirse y estar bien, así como sentir beneplácito con la vida (Diener, et al., 1985)

Es en el estado de felicidad que el ser humano vivencia internamente afectos positivos, exhibiendo conductas, como alegría, placer, satisfacción, buen humor. (Diener, et al., 1992)

Este sentirse bien, sentirse satisfecho se manifiesta en conducta como sonreír, ser amables. De hecho, es importante mencionar que en su mayoría las conductas emitidas por nosotros, buscamos sentirnos bien, sentirnos felices. Es harto sabido que las políticas de las naciones van hacia ese objetivo.

En el contexto de la pandemia del COVID-19 en el siguiente artículo (Thakur & Jain, 2020) mencionan el impacto de la pandemia en el estado emocional del personal de salud, en Inglaterra, una enfermera que atendía pacientes con COVID-19 se suicida, en el mismo artículo menciona que el personal de la salud refieren “estoy cansado de la vida” “ nadie me ama” “déjenme en paz” , en el cuestionario de la felicidad de Alarcón existe un factor, el factor 1 Sentido positivo de la vida, que hace referencia, o da indicadores de ausencia o presencia de estados depresivos, pesimismo y vacío existencial. Así mismo el factor 4, Alegría de vivir, refiere lo maravilloso que es la vida y sentirse bien.

Reynaldo Alarcón investiga las relaciones entre género, edad y estado civil y la felicidad con el fin de determinar la relación entre estas variables y la felicidad. Encontrando que las personas casadas son más felices que las solteras. La felicidad como tal ha sido investigada específicamente por la Psicología Positiva. Seligman refiere que la Psicología positiva es el análisis científico de las practicas positivas, del ser humano, le llama también experiencia subjetiva Hace referencia a las organizaciones como positivas a aquellas que crean estrategias que permiten acrecentar la mejora en la calidad de vida de las personas, previniendo la aparición de conductas desadaptativas. (Contreras & Esguerra, 2006)

Sheldon y King definen la Psicología Positiva como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas que les permite adoptar una perspectiva más abierta del potencial humano, su motivación y sus capacidades. (Contreras & Esguerra, 2006)

En este sentido es la psicología positiva la que puede aportar mayores conocimientos para comprender el bienestar y sus causas.

La Psicología Positiva se centra más en potenciar el bienestar que sienten las personas que el déficit que tengan de ese bienestar, comprendiendo que este bienestar trae consigo emociones positivas que ayudarían al ser humano a conseguir lo que busca, haciendo notar sus fortalezas. Sobre todo, en estos momentos cuando el personal de la salud se encuentra con estrés, por la labor, miedo de contraer el virus COVID 19 y la angustia e impotencia de ver a pacientes morir.

En este aspecto reviste de especial importancia esta investigación, porque permite, saber cómo están enfrentando los trabajadores de la salud esta pandemia, que recursos emocionales están poniendo en práctica; por las investigaciones realizadas en China, a sus trabajadores de la salud, durante la pandemia, refieren un incremento de emociones negativas (ansiedad, depresión e indignación) así como disminución de emociones positivas (felicidad y satisfacción).

Es en este contexto de pandemia que los trabajadores de la salud realizan sus labores dentro de un ambiente o un clima organizacional; este es un concepto que permite entender como es el comportamiento del clima, específicamente.

Para entender y comprender dicho comportamiento, existen cuestionarios que nos ayudan a contestarnos cómo es el clima laboral en las organizaciones, permitiéndonos un diagnóstico de este, para realizar los cambios que se estimen necesarios.

Este concepto de Clima Organizacional, viene exactamente del ámbito psicológico, Elton Mayo, (Chiavenato, 2006) quien fue un teórico social, sociólogo y psicólogo industrial, quien teorizó sobre las organizaciones y las relaciones humanas que ahí se realizaban, llama la atención de los directores y gerentes de las organizaciones sobre variables psicológicas como satisfacción, frustración y liderazgo hasta ese momento ignoradas por los científicos industriales, fue el primero que llama la atención al proponer los factores como la moral y el clima psicológico de las empresas, luego vienen las teorías del comportamiento y aparecen las teorías de motivación, las de Maslow y Herzberg (Chiavenato, 2006) recientemente con la aplicación de la teoría de los Sistemas



a la administración, donde se pone de manifiesto que las organizaciones son sistemas sociales en permanente interacción entre sí y su entorno.

Pero es Kurt Lewin quien refiere que el comportamiento del individuo es el resultado o función de la interacción entre la persona y el entorno que la rodea (Silva, 1996) y propone el siguiente esquema:

$$C = f(PXE)$$

“En donde C es el comportamiento, f la función, P la persona y E el entorno o medio; esta conjunción entre persona y ambiente es llamada por Lewin (1988) campo o medio psicológico” (Orbegozo, 2010, pág. 350)

La teoría de la Gestalt afirma que los individuos manifiestan su conducta, en el mundo conforme su percepción o interpretación de su entorno y que dicha percepción tiene un gran peso en la actuación de las personas. El contrario de este concepto es el funcional que menciona que son las personas con su actuar las que aportan un cambio en el medio.

En la actualidad se distingue que el concepto de clima se origina de la interacción entre las personas y de estas con su entorno.

Los conceptos integradores de Clima Organizacional, mencionan que Clima Organizacional es el resultado de la interacción entre la estructura física de la empresa y/o organización y las peculiaridades personales de las personas que la conforman. Son las personas y su interrelación mutua con el entorno las que ocasionan el consenso.

Sobre clima, Mañas, Gonzalez, & Peiro (1999) manifiestan una visión más integral, donde coloca a la cultura organizacional como la armadura abstracta que coadyuva a moldear el clima laboral.

En este sentido, Palma (2004) manifiesta que la cultura organizacional es la elaboración de un conjunto de significados valorados por una empresa, por lo tanto, clima, sería para los trabajadores, las percepciones o la interpretación de ese conjunto de significados de su organización laboral.

Entonces se puede establecer para mayor comprensión que hablar de clima laboral y de cultura organizacional es hablar de constructos diferentes que están estrechamente enlazados.

Es en el interior de clima organizacional, que varios autores buscan elementos o dimensiones, es Brunet (2004) que presenta 12 grupos de dimensiones identificadas, es en el quehacer de la investigación que surgen el estudio de diversas dimensiones para explicar el clima laboral.

Palma (2004) manifiesta que aquellos trabajadores que forman parte de la organización, al interactuar por medio de sus labores cotidianas, ayuda a que ese conjunto de significados que identifica a la organización (cultura), sean interiorizados, comprendidos de manera propia y puestos en práctica en su accionar dentro de la organización, entonces Palma considera que clima es la percepción o interpretación de la cultura organizacional.

Entonces clima organizacional sería una variable que media entre los factores del sistema de la organización y el comportamiento individual, esto se traduce en resultados en la organización como productividad, satisfacción, ausentismo, etc.

La presente investigación reviste de importancia en la medida en que no hay investigaciones al respecto sobre todo de instituciones de salud castrenses que en la mayoría de los casos son jefaturadas por militares, que valoran más el cumplimiento de órdenes que el sentir del trabajador. Según el reglamento disciplinario de las fuerzas armadas (2013) tenemos que la Orden Militar es una locución verbal o escrita de índole autoritario, exigente y obligatoria, contiene lo que un oficial de alto rango precisa que un subordinado obedezca, se limita al desempeño del ejercicio militar, esto queda plasmado en el Decreto Supremo N°008-2013-DE que aprueba el Reglamento de la Ley N°29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, 2013.

Bajo el contexto del COVID -19 podemos decir que el escenario donde se lleva a cabo esta investigación (centro de salud castrense) ha cambiado en forma considerable para adaptarse a las circunstancias, de igual forma el personal de salud ha tenido que adecuarse, abriéndonos paso a evaluar la relación entre felicidad y clima laboral.

Teniendo todo lo mencionado en consideración es que nos planteamos la siguiente interrogante.

¿Existe relación entre felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución de salud castrense, en contexto COVID-19?

## **1.2 Justificación de la Investigación**

Esta investigación se sustenta y justifica en la medida que pretende describir la felicidad y sus dimensiones y como se relaciona con el clima laboral, en los trabajadores de la salud en instituciones castrenses, establecer

mediciones de la percepción que tengan los trabajadores de la salud, acerca de la felicidad y el clima laboral de la institución donde laboran, sobre todo en este contexto de pandemia del COVID 19, contexto que requiere la atención a una gran cantidad de personas afectadas en su salud. El personal que atiende a dichas personas están expuestas, a largas y extenuantes jornadas de trabajo, experimentan temor al contagio, limitaciones de recursos para realizar su labor, observándose y refiriendo miedo, frustración, pena, así lo refiere García Núñez (2020) en su artículo “La poesía es lo único que puede sobrevivir” para la revista Somos, donde entrevista a Eloy Jáuregui, escritor que investigaba para su libro sobre COVID-19 donde se le pregunto ¿Qué fue lo más grave que viste durante tu investigación? el respondió: “Los gritos de los pacientes te mueven, pero te mueven más los gritos de los médicos. Como piden mascarillas, balones de oxígeno. Eso no te lo esperabas” (p. 24).

Es importante gestionar la parte emocional de los profesionales de la salud; los resultados de esta investigación nos darán el punto de partida para los cambios, o reforzar lo que ya existe.

La escasa investigación sobre la muestra nos dará mayor conocimiento acerca de las instituciones de salud castrenses, conociendo sus particularidades.

Se pretende investigar que dimensiones de la felicidad se relacionan significativamente o no con los factores del clima organizacional, en el contexto de la pandemia del COVID-19.

Además de describir los factores de la felicidad y los factores de clima de la muestra que se investiga.

Poseer esta información nos permitirá crear estrategias para gestionar la parte emocional de los trabajadores sobre todo en lo que concierne a la felicidad

y al clima laboral, en el contexto de pandemia del COVID-19, al respecto el Ministerio de salud difunde la Resolución Ministerial N° 180-2020 con el objetivo de autorizar una Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la salud, con la finalidad de salvaguardar la salud emocional y mental del personal de salud que brinda servicios de salud en las diferentes entidades de salud a los pacientes diagnosticados y con sospecha de COVID 19.

Rico (2017) sostiene que en las organizaciones se hace necesaria la generación constante de una serie de estrategias que fortalezcan la percepción que tienen los colaboradores respecto a:

- (a) El entorno en los centros de trabajo.
- (b) El nivel de complacencia o comodidad; y
- (c) La tranquilidad emocional en el centro laboral, en vista que estos se traducen en la mejora de su eficiencia en el trabajo.

En relación con ello, Cruz, Ramírez & Sánchez (2015) Mencionaron que varios estudiosos han tomado atención en el estudio del bienestar y la felicidad de las personas, sobre todo en las organizaciones empresariales, creando programas, estrategias, para promover la felicidad ya que esto redundaría en un comportamiento más positivo y feliz de los trabajadores, por ende, empresas con éxito empresarial

En este contexto en el que ahora está sucediendo esta pandemia que nos afecta a todos a nivel mundial, sería muy interesante conocer cómo estos dos constructos, felicidad y clima, los dos con todas sus dimensiones se verían afectados.

Los resultados de la investigación se darán a conocer a las autoridades competentes que son las autoridades castrenses del sistema de salud con las recomendaciones del caso para que puedan ser tomadas en cuenta en proyectos de mejora en el personal de salud en las instituciones de salud castrenses.

### **1.3 Delimitación y Limitaciones de la Investigación**

La investigación se lleva a cabo en el departamento de Lima Provincia de Lima, en un centro de salud castrense de Lima Sur.

La muestra comprende a los profesionales de la salud oficiales, asimilados, técnicos enfermeros de escuela militar. Así como los profesionales de la salud civiles.

El estudio se lleva a cabo en el año 2020 la recogida de la información se llevó a cabo en los meses de junio, julio, agosto del mismo año. Para ello, los instrumentos a utilizar son dos:

Test de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo.

Escala de la Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón Napurí.

Siendo este un centro de salud castrense tuvimos que realizar las coordinaciones y conseguir las autorizaciones correspondientes para realizar la recogida de la información.

### **1.4 Objetivos de la Investigación:**

#### **1.4.1 Objetivo general.**

- Establecer la relación entre la felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19

#### 1.4.2. Objetivos específicos.

- Describir los niveles de la Felicidad en trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19.
- Describir los niveles de clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19.
- Describir los niveles de Sentido Positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, alegría por vivir, de los trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID -19.
- Describir los niveles de Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, de los trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19.
- Correlacionar los niveles de los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la vida Satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría por vivir, con los niveles de los factores de Clima Organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, en trabajadores de la salud en una institución castrense – contexto COVID-19.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Es Reynaldo Alarcón (2006) quien propone en el Perú el estudio de la felicidad, además de crear un cuestionario para medirla y con ella realizar algunas investigaciones como:

Relación entre felicidad, género, edad y estado conyugal (Alarcón, 2001) en dicha investigación también logra determinar los niveles de felicidad que con mayor frecuencia experimentan las personas, trabaja con la escala de satisfacción con la vida de E. Diener, cuyos valores psicométricos fueron evaluados anteriormente por Alarcón, los resultados señalan que no existen diferencias significativas entre las puntuaciones de felicidad de varones y mujeres, halló que las personas casadas son más felices que las solteras.

Caycho Rodríguez (2010) hace una investigación de Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima encontrando que las variables psicológicas que se relacionan y se asocian positivamente con la felicidad son: los afectos positivos, colectivismo y extraversión. Mientras que se relacionan significativa y negativamente con el individualismo.

García , Higa , Villanueva & Welsh ( 2018) Manifiestan en su investigación que tuvo como objetivo general describir el nivel de felicidad de los trabajadores de una empresa consultora, obteniendo como resultado niveles altos y muy altos en el nivel de felicidad, lo mismo se evidenció en todas las dimensiones, Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de



vivir, estos resultados tuvieron como finalidad crear estrategias para el desarrollo organizacional que contribuya al bienestar de los trabajadores.

Moyano y Ramos (2007) en el estudio que realizaron, tuvo como propósito evaluar el bienestar subjetivo a través de sus componentes cognitivo (satisfacción general y por dominios) y afectivo (felicidad), y analizar su relación con variables sociodemográficas. Los resultados arrojaron lo siguiente:

En general las personas están complacidas con su vida, siendo la familia su principal fuente de felicidad. Los casados presentan mayor satisfacción y bienestar que los solteros, los jóvenes a diferencia de los adultos presentan menor nivel de bienestar. Además, en este estudio se pudo precisar que hay una relación directa y significativa entre felicidad, autoevaluación de salud y satisfacción vital.

Urquiza (2012) el autor de la referencia nos indica que el ambiente y las condiciones de trabajo, incluyendo sus satisfactores, son considerados muy importantes para el crecimiento y desarrollo de los profesionales de la salud.

En nuestra vida actual y cotidiana, los trabajadores ocupan gran parte de su vida en un trabajo, donde su profesión de alguna manera determina su nivel económico, su seguridad y su felicidad. Siendo el trabajo o empleo, un sentido de identidad y de autoestima.

El ambiente laboral puede generar de una u otra forma aspectos positivos y / o negativos, a la salud física y psíquica, e influye en su comportamiento, que de alguna manera se relacionan con su rendimiento y productividad.

Fierro, Simón, Ponce, & Arenas (2018) los autores realizan una investigación con el objetivo de saber sobre la felicidad y satisfacción laboral de los médicos dermatólogos, graduados y en ejercicio de la ciudad de México, usaron una encuesta on line, considerando los componentes demográficos, el índice de Felicidad de Pemberton y preguntas sobre satisfacción personal. Los resultados arrojaron altos índices de satisfacción y felicidad, no solamente en el área personal, sino también en el área profesional.

Muñoz, Coll, Torrent, & Linares (2006) En su estudio, influencia del Clima Laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios determinan que el clima laboral influye en la calidad de vida profesional, sobre todo cuando el personal directivo promueve, incentiva y apoya el trabajo creando un compromiso una motivación interior, cohesión y trabajo en equipo entre los profesionales.

Con relación a la pandemia de COVID-19, se están gestando estudios, en relación con el tema, al respecto Huarcaya Victoria (2020) en su artículo refiere estudios hechos en China después de la declaración de emergencia. Se menciona estudios sobre la salud mental del personal de la salud entre el 7 y 14 de febrero del 2020, estudiaron empíricamente la ansiedad y estrés post-traumático, encontrándose una incidencia de 23% y en trastorno por estrés postraumático un 27%, siendo en ambos estudios la mayor incidencia en el personal de la salud femenino.

En este mismo artículo menciona otro estudio transversal realizados al personal de salud de primera línea en los hospitales, sobre los niveles de depresión, ansiedad, insomnio y reacción al estrés, el personal encuestado

informo la presencia de síntomas depresivos en un (50.4%) ansiedad (44.6%), insomnio (34%) y reacción al estrés (71.5%).

## **2.2 Bases teóricas**

Para entender la problemática que nos atañe en esta investigación hemos partido por explicar las teorías que sustentan la investigación.

El encontrar la felicidad ha sido y seguirá siendo un reto, una meta, un objetivo, un proceso o la actitud como enfrentamos la vida en sí misma, en la literatura consultada al respecto, se encuentra que muchos investigadores ya han querido conocer qué mueve al ser humano en esa búsqueda de la felicidad. Dalai Lama en el libro el arte de la felicidad refiere “Creo que el propósito fundamental de nuestra vida es buscar la felicidad”. (Lama & Cutler, 2001, pág. 6)

Es aquí donde dejando de lado la búsqueda de la psicología en base a los desórdenes mentales o las patologías, nos centraremos en un nuevo enfoque, la psicología positiva, teoría que nos ayuda a focalizar el bienestar y reconocimiento de los recursos emocionales que potencian la capacidad de gestionar adecuadamente las emociones. según Alarcón (2016) en su libro Psicología de la Felicidad nos plantea que la psicología positiva no rechaza el comportamiento negativo, por el contrario, reconoce y resalta la necesidad del conocimiento que este nos da, sin embargo, al haber dejado de lado lo positivo hay un sesgo de la visión completa del ser humano. (pag.54)

### **2.2.1 Psicología Positiva.**

En el curso de la historia de la psicología, podemos mencionar que antes de la psicología positiva, apareció la psicología humanista, liderada por Abraham Maslow y Carl Rogers, sus principales exponentes, quienes pusieron en el panorama psicológico el estudio de las capacidades y potencialidades del ser humano.

Estudiosos como Martin Seligman y Csikszentmihalyi enfocaron su atención académica en investigaciones sobre la comprensión de áreas de la conducta humana de naturaleza positiva.

La psicología positiva, fue presentada por primera vez en la Asociación Americana de la Psicología en la conferencia inaugural por su entonces presidente Seligman, dando así inicio al surgimiento de la Psicología Positiva. (Seligman, 2003)

Seligman refiere que la Psicología positiva es el análisis científico de las prácticas positivas, del ser humano, le llama también experiencia subjetiva. Hace referencia a las organizaciones como positivas a aquellas que crean estrategias que permiten acrecentar la mejora en la calidad de vida de las personas, previniendo la aparición de conductas desadaptativas. (Contreras & Esguerra, 2006)

Sheldon y King Mantienen el concepto de la Psicología Positiva como la ciencia de las fortalezas y virtudes humanas, su punto de vista es más positivo acerca de las competencias que se encuentran latentes en el ser humano. (Contreras & Esguerra, 2006)

### **2.2.2 La Felicidad y la Psicología Positiva.**

El principal objetivo de la psicología positiva es comprender y promover el bienestar y la felicidad (Seligman, 2003). Dentro del marco de la psicología positiva el bienestar y la felicidad se definen como las sensaciones positivas experimentadas, como por ejemplo la alegría o la serenidad y también se refiere a los estados positivos como los que suponen la fluidez o la absorción. Dentro del marco científico, la psicología positiva se aboca a comprender y explicar la felicidad y el bienestar subjetivo de poder ser precisos a la hora de predecir los elementos que influyen en este tipo de estados. Seligman (2003) en su libro La auténtica felicidad, clasifica emociones positivas en tres categorías las cuales están relacionadas con el pasado, el presente y el futuro. Aquellas emociones positivas que están vinculadas con el futuro son el optimismo, la esperanza, la seguridad, la fe y la confianza. Y las emociones vinculadas al pasado tienen que ver con satisfacción, realización personal, orgullo y serenidad. Existen dos tipos diferentes de emociones positivas, relacionadas con el presente las cuales son: los placeres, los cuales son momentáneos, por otro lado, las gratificaciones, que son más duraderas. Debemos tener en cuenta que tanto los placeres corporales, como los placeres superiores tienen en común que proceden de los sentidos, son inmediatos, son momentáneos y tendemos a acostumbrarnos a ellos con rapidez, sin embargo, los placeres superiores son más complejos que los corporales, pues los placeres corporales nacen directamente de los sentidos mientras que los placeres superiores son las sensaciones. Son en estas sensaciones donde encontramos a las gratificaciones las cuales nacen de la realización de la acción como por ejemplo realizar buenas acciones, practicar

nuestro deporte favorito, leer un libro que nos gusta, realizar correctamente una labor.

### **2.2.3 Psicología Positiva Aplicada a las organizaciones.**

Keyes, Hysom, & Lupo (2000) afirman que cuando una institución o empresa obtiene resultados favorables y utilidades, además de acentuar y acrecentar los niveles de confort de sus trabajadores entonces es una organización positiva.

El modelo de empresa positiva es aquella que hace coincidir a nivel práctico las necesidades individuales (pirámide de Maslow) y las necesidades de la empresa, donde busca el bienestar del trabajador en su quehacer diario, en la relación entre ellos y consigo mismo.

Las principales teorías en un modelo de Empresa positiva son:

- Los elementos de una experiencia de flujo de M. Cskszentmjlhalyi
- Las Fortalezas de la Psicología Positiva de M. Seligman
- Las Necesidades de la Jerarquía de Abraham Maslow

El uso de las Fortalezas promovidas por Martin Seligman busca enseñar en las organizaciones hacer uso de: crear un entorno seguro que genere confianza, humor y creatividad, animar a los trabajadores que usen las suyas. En esta visión de futuro se motiva al trabajador a encontrar su felicidad en su quehacer diario, en las organizaciones positivas se usa:

- La compasión y la empatía
- Ser resiliente
- Escuchar realmente a las personas
- Ser coach, mentor, y aprendiz al mismo tiempo

- Establecer estándares adecuados
- Celebrar logros
- La gestión del tiempo como un recurso necesario para el éxito.

#### **2.2.4 Clima Organizacional**

El clima laboral es lo que se percibe muchas veces no a través de los sentidos per se, sino que va más allá de ese sentir, es como siente el trabajador el ambiente laboral, son acciones, conductas, miradas, tonos de voz, etc.

Sonia Palma (2004) realza la importancia de la cultura organizacional y el clima laboral y su interrelación, haciendo hincapié que toda organización tiene una cultura que la individualiza y la caracteriza.

La percepción que tienen los trabajadores de las características, rituales, costumbres, normas, emblemas, valores de la institución a la que pertenecen, (Cultura) pueden ser percibidas, estructuradas, interpretadas de acuerdo con su punto de vista y de ahí normar su conducta dentro de la misma, a esa percepción es lo que llamamos clima (Palma, 2004)

Desde este punto de vista podemos afirmar que el enfoque que plantea Palma (2004) nos permite evaluar de manera adecuada la muestra que estamos tomando para esta investigación ya que es una muestra de un sector de trabajadores que están inmersos en una cultura, que es la cultura castrense en particular, el Ejército que tiene como ente rector el COSALE (Comando de Salud del Ejército)

### 2.2.5 Pandemia Coronavirus (COVID-19)

Es una crisis de salud pública que ha obligado a todos los países del mundo, a hacer frente a esta enfermedad por coronavirus iniciada en 2019 en Asia, causada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-coV-2). La OMS la reconoció como pandemia global el 11 de marzo del 2020, desde ese entonces los gobiernos de todas las naciones han realizado una serie de estrategias para disminuir los contagios, como aislamiento social, cierre de fronteras, cancelación de viajes, restricción de los eventos sociales, así como el uso de mascarillas, el lavado de manos como una norma, además de restringir el contacto personal.

Al ser una pandemia esto recae en el sector salud, este sector es analizado por Centrángolo, Bertranou, Casanova, & Casalí (2013) encontrando que:

1. Perú está en un estado de cambio poblacional
2. El estado invierte muy escasamente en salud.
3. Parte del gasto de la canasta familiar lo invierten en compra de servicios de salud y de medicamentos.
4. El capital humano y de infraestructura de salud es precario, insuficiente y disgregado.
5. En algunas regiones del Perú escasea el servicio de salud y en algunos casos no existe.
6. El sistema de salud tiene la particularidad de ser fragmentado, poco útil, injusto, y desigual.

Con esta realidad es que el personal de la salud hace frente a esta pandemia, donde se da un desborde de la demanda asistencial, trabajar bajo la presión, con altas jornadas laborales, estar expuesto a riesgo de infección por



COVID-19, incertidumbre por la suficiente disponibilidad de materiales de bioseguridad, incertidumbre por la suficiente disponibilidad de recursos terapéuticos para los pacientes, equipos de salud insuficiente, gran pérdida de vida de los pacientes y/o mala evolución de los mismos. Este es el panorama de la pandemia.

#### **2.2.5.1. Salud Mental del personal de salud en el contexto del COVID-19:**

La pandemia del coronavirus requiere la atención asistencial a una gran cantidad de personas afectas en su salud física y mental. El personal que atiende a estas personas como anteriormente lo habíamos mencionado, está expuesto a (altos niveles de estrés, miedo al contagio, largas horas de trabajo, incertidumbre por limitaciones del sistema de salud) pudiendo afectar su salud mental, emocional, ocasionando miedo, pena, frustración, culpa, soledad, problemas relacionados con el sueño, etc. Que puede a su vez generar ansiedad, depresión, desmotivación, desesperanza (esto ya lo han demostrado otros estudios en diferentes países donde la pandemia también se desarrolla).

Estas reacciones son esperables en el contexto de pandemia y deben ser tomadas como referencia para la organización de los cuidados de la salud mental del personal de la salud. Los responsables de las direcciones de los centros de salud deben mostrarse sensibles y comprensivos a las experiencias subjetivas que tienen los trabajadores de la salud.

Por ello el Ministerio de Salud de Perú emite una resolución ministerial (Resolución Ministerial N° 180-2020- MINSa Aprueban la Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19, 2020) donde aprueba la Guía Técnica para el cuidado de la Salud Mental

del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19, con esta guía, se describen los lineamientos para el cuidado y autocuidado de la salud mental del personal.



## **2.3 Definición de términos**

### **Felicidad:**

Alarcón (2006) Es el estado satisfactorio que experimenta una persona de manera subjetiva, cuando posee un bien ansiado.

### **Clima Laboral:**

Sonia Palma (2004) Refiere que es la apreciación que tiene el trabajador acerca de su ambiente laboral en ámbitos relacionados a los siguientes factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

### **COVID-19:**

Enfermedad por coronavirus iniciada en 2019, causada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-Cov-2). La OMS la reconoció como una pandemia global el 11 de marzo del 2020.

### **Centro de Salud Castrense:**

El Centro De Salud castrense, como establecimiento periférico, pertenece al Comando de Salud del Ejército (COSALE), DISALE, del Ejército del Perú parte del Ministerio de Defensa, situado en el nivel de Atención Primaria I-3, con Urgencias (equipo básico de guardia), de 24 horas, los 365 días del año. Con una cartera de servicios: Medicina general, pediatría, reumatología, ginecología, odontología general, psicología-consejería, obstetricia, servicio social, laboratorio clínico, rayos x, terapia física, cardiología, farmacia, enfermería, CRED (Crecimiento y Desarrollo) Inmunizaciones, Prevención y Control de daños no Transmisibles, Hipertensión Arterial, Grupo del adulto mayor, Tuberculosis, Promoción de la salud, Vigilancia epidemiológica, Servicio

administrativo, Registros médicos, Estadística e informática, Planificación y presupuesto.

## **2.4 Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis Principal**

**H1** Existe relación estadísticamente significativa entre la Felicidad y el Clima Laboral en trabajadores de salud en una institución castrense - contexto COVID 19.

**H0** No existe relación estadísticamente significativa entre la Felicidad y el Clima Laboral en trabajadores de Salud en una institución castrense, - contexto COVID 19.

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

**H1** Los trabajadores de salud de la institución castrense en contexto COVID-19, son medianamente felices.

**H0** Los trabajadores de salud de la institución castrense en contexto COVID- 19, no son medianamente felices.

**H2** Los trabajadores de salud de la institución castrense en contexto COVID-19, tienen un clima laboral medianamente favorable.

**H0** Los trabajadores de salud de la institución castrense en contexto COVID-19, no tienen un clima laboral medianamente favorable.

**H3** La categoría de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir en trabajadores de la salud en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID – 19 es medianamente feliz.

**H0** La categoría de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir en trabajadores de la salud en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID – 19 no es medianamente feliz.

**H4** La categoría de los factores de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación condiciones laborales de trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID – 19 es medianamente favorable.

**H0** La categoría de los factores de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación condiciones laborales de trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID – 19 no es medianamente favorable.

**H5** Existen diferencias significativas correlacionando los niveles de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir, con los niveles de los factores de clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID 19.

**H0** No Existen diferencias significativas correlacionando los niveles de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir, con los niveles de los factores de clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales de

trabajadores de salud en una institución castrense, en contexto COVID-19.



## CAPÍTULO III: MÉTODO

El presente capítulo muestra la organización en la ejecución de esta investigación, delimitando la clasificación, la muestra que es investigada, las variables de estudio, las técnicas e instrumentos que son utilizados para la recolección de datos, como también las técnicas de procesamiento y análisis de datos que serán empleados para este estudio.

### 3.1 Diseño y tipo de la Investigación

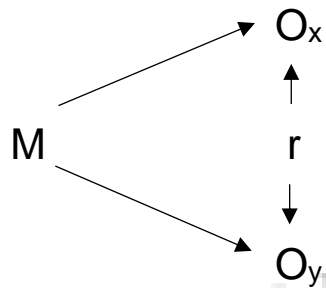
**3.1.1** El diseño utilizado es el Descriptivo - Correlacional, es Descriptivo porque se va a describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente. A través del método descriptivo se identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe durante el tiempo del estudio. (Sánchez & Reyes, 2015) Este método permite describir cómo la felicidad puede relacionarse con el clima laboral en los trabajadores de la salud.

Correlacional: Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos (Sánchez & Reyes, 2015). En este caso correlacionamos la variable Felicidad y Clima Organizacional con sus respectivas dimensiones que componen tanto la felicidad como los factores que componen el clima laboral.

En ese sentido, el diagrama utilizado en este tipo de estudio será el mostrado en:

## Figura 2

*Diseño de investigación correlacional*



*Nota.* Adaptado de Sánchez y Reyes (2015).

Donde M es la muestra,  $O_x$  y  $O_y$  son las dos variables de estudio, mientras que r es la posible relación existente entre estas variables, que en nuestra investigación son felicidad y clima laboral.

Así mismo, correlacionaremos sus respectivas dimensiones de dichas variables.

**3.1.2. Tipo de Investigación:** Básica, este tipo de investigación nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación y tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico (Sánchez & Reyes, 2015). Este conocimiento nos permite conocer la realidad del personal de la salud de un grupo que es regido por una cultura castrense, además, en un contexto como es la pandemia COVID-19, contexto que no se experimenta, desde hace muchas décadas, demostrar como este contexto de pandemia puede afectar o no el bienestar del personal de la salud, a la vez que el clima laboral.

### **3.2 Muestra:**

La muestra está constituida por los trabajadores de salud: tanto profesionales civiles como médicos, psicólogos, tecnólogos médicos, obstetras,



también médicos, psicólogos, tecnólogos, obstetras y enfermeras asimilados, los asimilados son todos aquellos que han seguido las carreras de salud después de un periodo de un año, hacen un curso de asimilación en la Escuela Militar de Chorrillos EMCH y obtienen un grado Militar), enfermeras y enfermeros de carrera militar (son todos aquellos que han hecho tres años en la Escuela Técnica del Ejército ETE y se han especializado en Enfermería, Técnicas y Técnicos en Enfermería).

Todos estos trabajadores de la salud laboran en el Centro de Salud castrense. Siendo un promedio de 98.

Quedan excluidos de la muestra los trabajadores administrativos.

Los trabajadores mostraron interés en colaborar y firmaron el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos, a pesar de ello algunos fueron descartados porque no completaron la totalidad de respuesta a los instrumentos, también hubo trabajadores contagiados de COVID 19 que no se les pudo aplicar los instrumentos. La aplicación fue en forma presencial previa entrevista informal con cada uno de los trabajadores de la salud. Quedando solo una muestra de 72 participantes que es como lo muestra la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Muestra de la investigación*

Ocupación	Total
Médico Civil	5
Enfermera Militar	17
Enfermera Civil	19
Obstetra Civil	2
Tecnólogo médico	3
Odontólogo Militar	6
Técnica en enfermería civil	10
Psicólogo	3
Médico Militar	6
Asistente Social	1
Total	72

### 3.3 Variables de Investigación

#### **Felicidad**

*Definición Conceptual:* Como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón 2006)

*Definición Operacional:* variable con cuatro dimensiones específicas que muestra los factores: Sentido positivo con la vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría de Vivir.

**Tabla 2***Operacionalización de la Variable Felicidad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Sentido positivo de la vida	Evalúa si la persona posee actitudes positivas hacia la vida y hacia su persona.	26,20,18,23,22,2, 29,17,11,7,14
Satisfacción con la vida	Indica que el individuo se encuentra complacido con lo que ha obtenido	4,3,5,1,6,10
Realización Personal	El ser humano expresa sentirse bien con los logros obtenidos, que ha alcanzado el éxito.  Permite señalar lo magnifico que es vivir, sentirse plenamente bien.	24,21,27,25,9,8  12,13,15,16
Alegría de Vivir		

Fuente: Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad Interamerican Journal of Psychology, (40), 99-106.

**Clima Laboral**

*Definición Conceptual:* Evalúa el nivel de percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral.

*Definición Operacional:* Variable que posee cinco dimensiones específicas con relación a la Autorrealización, Involucramiento Laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

**Tabla 3**

*Operacionalización de la variable Clima Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Autorrealización	Mide la posibilidad que el medio laboral y las funciones realizadas favorezcan el desarrollo personal	1,6,11,16,21, 26,31,36,41,46
Involucramiento Laboral	Mide la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.	2,7,12,17,22,27, 32,37,42,47
Supervisión	Mide la apreciación de la función de supervisión como medio para brindar apoyo y orientación en las tareas que forman parte de su desempeño diario.	3,8,13,18, 23,28, 33,38,43,48
Comunicación	Mide el grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación, tanto a nivel interno, como nivel externo.	4,9,14,19,24,29,34, 39,44,49
Condiciones Laborales	Mide el reconocimiento que la institución provee de los elementos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas	5,10,15,20,25,30, 35,40,45,50

Fuente: Palma, (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Lima: Cartolan

### 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recogida de los datos se utilizó

#### 3.4.1 Instrumento 1. La Escala de la Felicidad de Lima de Alarcón (2006).

**Aplicación:** Jóvenes, universitarios y adultos

**Administración:** Individual / Colectiva

**Duración:** Variable (10 minutos)

**Propósito:** Medir el Nivel de la felicidad y cuatro factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría de Vivir.

**Tipo o Clase de Instrumento:** Escala tipo Likert integrada por 27 ítems con cinco alternativas de respuesta (TA) Totalmente de Acuerdo (A) De acuerdo (¿) Ni en desacuerdo ni de Acuerdo (D) Desacuerdo (TD) Totalmente en desacuerdo

**Componentes y dimensiones del Instrumento:** La escala de la Felicidad cuenta con 27 ítems que evalúa cuatro factores de la felicidad

**Factor 1.** Sentido Positivo de la Vida: Evalúa si la persona posee actitudes positivas hacia la vida y hacia su persona.

**Factor 2.** Satisfacción con la Vida: Indica que el individuo se encuentra complacido con lo que ha obtenido

**Factor 3.** Realización Personal: En este factor el ser humano expresa sentirse bien con los logros obtenidos, que ha alcanzado el éxito. Siente orgullo por lo que obtenido.

**Factor 4.** Alegría de vivir: Permite señalar lo magnifico que es vivir, sentirse plenamente bien.

#### **3.4.1.1 Confiabilidad.**

Alarcón (2006) autor de la escala, realiza coeficientes de confiabilidad, con correlaciones ítem -Escala obteniendo valores altamente significativos ( $p < .001$  para 2 colas), en cuanto a las correlaciones inter-ítems ( $r = .28$ ;  $p < .01$ ) una consistencia interna elevada de .909. Coeficientes Split-Half de  $r = .884$  y de Guttman Split-Half  $r = .882$  demostrando así una alta confiabilidad de la escala que garantizan el elevado valor de la prueba.

#### **3.4.1.2 Validez.**

Alarcón (2006) encontró una alta validez de la EFL a través de dos perspectivas una en la que encuentra una destacable “relación entre felicidad y algunas variables psicológicas predictoras de ella”.

La otra busca establecer la estructura factorial de la EFL. A través de validez de constructo, el análisis de componentes y la rotación ortogonal (varimax). Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad *Interamerican Journal of Psychology*, (40), 99-106.

Se han realizado análisis psicométricos de la escala de Felicidad con el fin de determinar su validez y confiabilidad, tanto en el ámbito local como en el ámbito internacional.

#### **3.4.1.3 Confiabilidad y Validez del Instrumento en el Perú.**

Arias y otros (2016) desarrollaron un análisis psicométrico del instrumento en universitarios de la ciudad de Arequipa obteniendo una validez de correlación ítem escala de .33 y .64 y validez de constructo por el método mínimos cuadrados no ponderados resultados un valor KMO de .927; por medio de la técnica de rotación Promin se halló cuatro factores, que ratifican los factores expuestos por Alarcón. Concluyendo que la Escala de Felicidad de Lima ofrece

convenientes propiedades psicométricas que avalan su uso como instrumento de evaluación de la felicidad en población universitaria.

#### ***3.4.1.4 Confiabilidad y Validez del Instrumento en el Ámbito Internacional.***

Toribio, González, Valdez, González, & Van Barneveld (2012) Realizan un análisis factorial con adolescentes mexicanos con la escala de la felicidad con el método de componentes principales y rotación ortogonal de tipo Varimax, previo al cálculo de la prueba de Kaiser-Meyer. Resultaron cuatro factores que explican el 50.32% de varianza total: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. La escala total arroja un valor conveniente con respecto a la puntuación total; los niveles se explican como un alto nivel de felicidad. Finalmente se puede tomar en consideración como un instrumento con propiedades psicométricas apropiadas para la medición de la felicidad.

#### ***3.4.1.5 Adaptaciones que se han Realizado del Instrumento en el Perú.***

Se han realizado adaptaciones con dicha escala como la realizada por Contreras-Pulache, y otros (2012), realizando una prueba piloto, antes de ello se solicitó una evaluación de expertos (un Psicólogo, un Psiquiatra y una Ginecobstetra) adaptando los ítems, además se cambió la forma de calificación. Llamando al instrumento Escala de la Felicidad Materna de Lima (EFML) este mostró un alfa Cronbach de 0.86 con un rango de interrelación ítem-total de 0.53 a 0.76 ( $p < 0.001$ ) concluyendo que la felicidad es multifactorial.

### 3.4.2 Instrumento 2. Test de Clima Laboral de Sonia Palma (2004)

**Nombre:** Escala Clima Laboral CL-SPC

**Autor:** Sonia Palma Carrillo

**Procedencia:** Universidad Ricardo Palma

**Año:** 2004

**Aplicación:** Trabajadores con dependencia laboral

**Administración:** Individual / Colectiva, puede ser manual o computarizada.

**Duración:** Variable (de 15 a 30 minutos aproximadamente)

**Propósito:** Estimar el nivel de percepción general del ambiente laboral, en referencia a los siguientes aspectos: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, y Condiciones Laborales.

**Tipo o clase de Instrumento:** Escala tipo Likert, consta de 50 ítems con cinco alternativas Ninguno o nunca, Poco, Regular o Algo, Mucho, Todo o siempre.

**Componentes y Dimensiones del Instrumento:** Está compuesto con los siguientes 5 factores.

**Factor I: Realización Personal:** Es la posibilidad que el medio laboral y las labores realizadas permitan alcanzar las ambiciones de crecimiento personal logrando un éxito presente y futuro.

**Factor II: Involucramiento Laboral:** Es la afinidad y la compenetración que posee el trabajador con los principios de la organización, comprometiéndose al cumplimiento de estos valores.



**Factor III: Supervisión:** Valoración de la función de supervisión como procedimiento para ofrecer apoyo y orientación en las labores que son parte de su desempeño diario.

**Factor IV: Comunicación:** Apreciación del nivel de facilidad, sencillez, coherencia, rapidez, claridad y exactitud de la comunicación, no solamente a nivel interno (entre trabajadores), sino también a nivel externo (clientes y proveedores).

**Factor V: Condiciones Laborales:** Reconocimiento de que la organización suministra los elementos materiales, económicos y/o psicosociales precisos para el desempeño de las labores encargadas.

#### **3.4.2.1 Confiabilidad.**

Palma (2004) Inicialmente obtiene con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman una confiabilidad, de .97 y .90 respectivamente; arrojando un alto nivel de consistencia interna concluyendo que la escala es confiable.

#### **3.4.2.2 Validez.**

Palma (2004) Lleva a cabo el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax, determinando 50 ítems, en el que se establecen correlaciones positivas y significativas (.05) entre los cinco factores de Clima Laboral, ratificando la validez del instrumento. Palma, (2004). Escala Clima Laboral CL-SPC. Lima: Cartolan

##### **3.4.2.2.1 Confiabilidad y Validez del Instrumento en el Perú.**

Ortega (2018) encontró en su investigación de diseño instrumental, y de línea psicométrica, con el instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma, valores que confirman una validez interna de la escala, así como una

“valoración de confiabilidad realizada mediante el método de consistencia interna, con utilización del coeficiente omega resultados de 86 a 90”, resultados que nos indicarían de un aceptable, a buen nivel de confiabilidad.

Bravo Chauca (2015) realizó un estudio a nivel local (Perú), en dicho estudio realizó un análisis psicométrico, determinando la confiabilidad de los instrumentos usados, en lo que respecta a la Escala de Clima Laboral (CL-SPC), Los resultados en relación con la validez de contenido de este instrumento, realizándose una correlación por cada ítem - test, e ítem - área, donde en todos los casos se obtuvo resultados superiores a 30. En relación con la confiabilidad, del instrumento, los resultados fueron obtenidos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach donde se obtuvo ,85.

Encontrándose también las cinco dimensiones, que presentaron índices de consistencia interna, entre ,82 y ,85. En donde logra encontrar la relación de las variables clima organizacional y satisfacción laboral

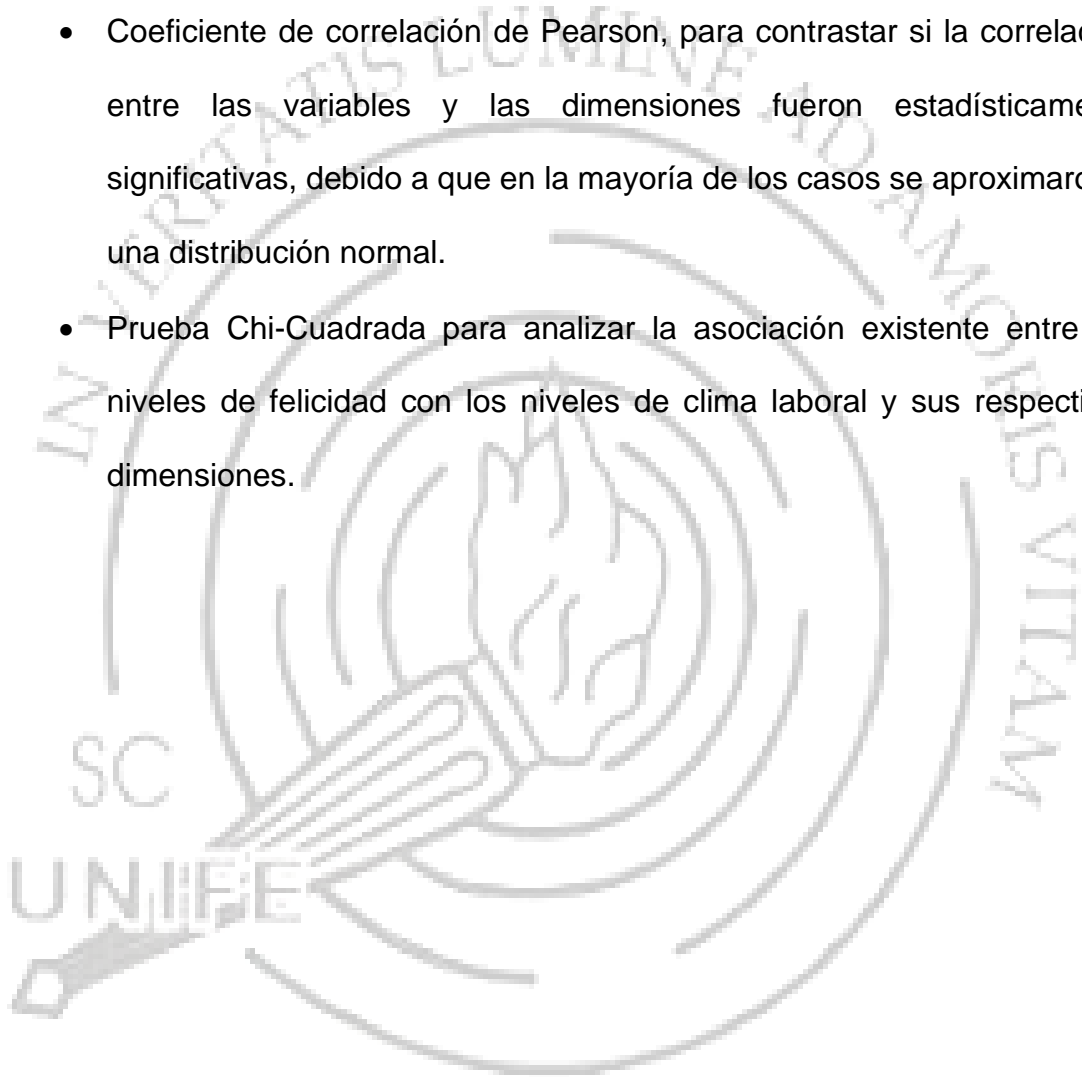
### **3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Los datos fueron recolectados con autorización, del director del centro de salud Castrense, la aplicación se llevó a cabo con el debido consentimiento informado. Se procedió a la recolección de la información mediante los instrumentos: Escala de la Felicidad y la escala de Clima Laboral.

Posteriormente se analizaron con el estadístico informático SPSS Statistic versión 27 y el programa Excel para el análisis de datos.

Por la naturaleza de la investigación para el procesamiento y análisis de los datos se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas.

- s de las preguntas sociodemográficas para realizar una descripción de las características de la muestra.
- Prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, para decidir si en la contratación de las hipótesis de investigación correlacional debería aplicarse pruebas paramétricas o pruebas no paramétricas.
- Coeficiente de correlación de Pearson, para contrastar si la correlación entre las variables y las dimensiones fueron estadísticamente significativas, debido a que en la mayoría de los casos se aproximaron a una distribución normal.
- Prueba Chi-Cuadrada para analizar la asociación existente entre los niveles de felicidad con los niveles de clima laboral y sus respectivas dimensiones.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan en base a los objetivos propuestos, colocando en primer lugar los resultados descriptivos para luego dar paso a la contrastación de las hipótesis.

### 4.1 Resultados Descriptivos

**Tabla 4**

*Distribución de los trabajadores de la salud según el género*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	32	44,4
Femenino	40	55,6
Total	72	100,0

En la 4 se observa que de las 72 personas que constituyen la muestra 32 son hombres y 40 mujeres lo que equivale al 44% y 55,6% respectivamente. Se observa que hay mayor frecuencia en el género femenino, es probable porque, en las carreras de salud, sobre todo en la ocupación de enfermería y técnicas en enfermería, es donde existe mayor proporción de mujeres, tal vez por ser una carrera de servicio, donde tiene que primar valores como la bondad, el servicio, la paciencia, valores que se le atribuyen más al género femenino.

**Tabla 5**

*Distribución de los trabajadores de la salud según edad.*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22 - 30 años	9	12,5
31 - 40 años	23	31,9
41 - 48 años	22	30,6
52 - 66 años	18	25,0
Total	72	100,0

La Tabla 5 muestra los rangos de edades distribuidas como sigue: entre los 22 a 30 años hay 9 que equivale al 12.5%, en las edades de 31 a 40 años hay 23 que le corresponde un 31.4%, en las edades de 41 a 48 años existen 22 correspondiéndole un 30,56%, en el caso de las edades comprendidas entre 52 a 66 años tenemos 18 que equivale a un 25% respectivamente. Las edades que mayor frecuencia se observa en la muestra son de los 31 a los 50 años en un 62,50% comprensible ya que es la edad donde las personas poseen una profesión, sea técnica o superior. Según el informe técnico Anual abril 2019-marzo 2020 del INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) el 47% tienen edades entre 25 a 44 años y el 35,8% de 45 a más cuentan con un empleo y es la población económicamente activa. En la muestra encontramos menores de 30 en un 12.5% haciendo un análisis, encontramos que en su mayoría son personal de técnicas de enfermería, esta ocupación es de menor cantidad de tiempo en su formación (entre 7 u 9 meses). Siguiendo con el análisis del INEI, el 17.2% de la población ocupada del país, son jóvenes menores de 25 años. En la muestra encontramos a profesionales mayores de 50 años en un 25% en esta edad están los profesionales de la salud nombrados y algunos de ellos tienen especialidad. En el sector salud, la edad de jubilación es hasta los 70 años, ellos se quedan hasta cumplir dicha edad.

**Tabla 6**

*Distribución de los trabajadores de la salud según instrucción*

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Superior	53	73,6
Técnico	19	26,4
Total	72	100,0

En la Tabla 6 se aprecia que de las 72 personas que compone la muestra 53 poseen un nivel de instrucción superior y 19 un nivel técnico lo que equivale a un 73.6% y un 23,3% respectivamente. La muestra tiene un 73.6% de trabajadores de la salud con un nivel de instrucción superior, al ser esta una institución castrense, muchos de ellos son egresados de las escuelas de la sanidad del ejército o de la Escuela Técnica del Ejército ETE, donde se forman los enfermeros y enfermeros del ejército. O los profesionales de la salud, como médicos, psicólogos, odontólogos son asimilados del ejército y tienen grado militar.

**Tabla 7**

*Distribución de los trabajadores de la salud según estado civil*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	24	33,3
Casado	36	50,0
Divorciado	4	5,6
Conviviente	6	8,3
Separado	2	2,8
Total	72	100,0

La Tabla 7 indica el estado civil de los participantes encontrando que hay 24 solteros correspondiéndole un 33,3%, 36 casados que equivale un 50%, divorciados 4 que equivale un 5,6%, convivientes 6 que equivale un 8,3%, separados 2 que equivale un 2,8%, respectivamente.

En su mayoría su estado civil es casado. En un 50% y un 8.3% son convivientes, podríamos decir que hay un porcentaje del casi 60% de profesionales que tienen familia un 33% son solteros y un porcentaje bajo son separados o divorciados que es menos del 10%.

**Tabla 8***Distribución de los trabajadores de la salud según su ocupación.*

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Médico Civil	5	6,9
Enfermera Militar	17	23,6
Enfermera Civil	19	26,4
Obstetra Civil	2	2,8
Tecnólogo médico	3	4,2
Odontólogo Militar	6	8,3
Técnica en enfermería civil	10	13,9
Psicólogo	3	4,2
Médico Militar	6	8,3
Asistente Social	1	1,4
Total	72	100,0

En la tabla 8 se observa cómo se distribuyen las ocupaciones de salud del personal que trabajan en la institución donde se realizó la investigación encontrando, que hay 5 médicos civiles que equivale un 6,9%, enfermeras militares 17 que equivale a 23,6%, enfermeras civiles 19 que equivale a 26,4%, obstetras civiles 2 que equivale a 2,8%, tecnólogos médicos 3 que equivale un 4,2%, odontólogos militares 6 que equivale un 8,3%, técnicas en enfermería civiles 10 que equivale un 13,9%, psicólogos 3 que equivale un 4,2%, médicos militares 6 que equivale a 8,3%, asistente social 1 que equivale a un 1,4% respectivamente. La ocupación con mayor cantidad de personal es de enfermería, médicos y odontólogos, siendo estas profesiones donde recaen la mayor cantidad de jefaturas y de servicios, el centro de salud es de atención primaria en salud, que se aboca a la atención preventiva promocional, las enfermeras juegan un rol muy importante en los diferentes servicios. Es importante resaltar que 29 profesionales tienen grado militar (40,2%) y 43

(59,8%) no tienen grado militar, pero que son profesionales civiles que pertenecen al ejército y que se rigen en base a sus normas y directivas.

**Tabla 9**

*Bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov–Smirnov para las variables analizadas*

<i>Variables / dimensiones</i>	Asimetría	Curtosis	K -S	<i>p</i>
<b>Felicidad</b>	0,119	-0,545	0,070	0,200*
Sentido positivo de la vida	0,951	0,246	0,176	0,000
Realización Personal	-0,080	-0,505	0,110	0,030
Alegría de Vivir	-1,687	4,136	0,181	0,000
Satisfacción por la vida	-1,320	1,983	0,178	0,000
<b>Clima Laboral</b>	-0,276	-0,523	0,104	0,052*
Autorrealización personal	-0,372	-0,239	0,108	0,036
Involucramiento Laboral	-0,246	-0,589	0,084	0,200*
Supervisión	-0,168	-0,625	0,086	0,200*
Comunicación	-0,166	-0,661	0,068	0,200*
Condiciones Laborales	-0,319	-0,451	0,082	0,200*

Nota: Adaptado de “Metodología y diseños en la investigación científica” por Sánchez & Reyes, 2015.

Tamaño de la muestra: 72

\*Si  $p > 0,05$ , entonces no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, los datos se ajustan a una distribución normal.

Se realizó la prueba de normalidad para analizar si las dimensiones de las variables se aproximaron a una distribución normal, los hallazgos indicaron que la variable felicidad y clima laboral se aproximaron a la distribución normal ( $p > 0,05$ ), así mismo las dimensiones de la variable clima laboral también presentaron una aproximación a la curva normal ( $p > 0,05$ ), mientras que las dimensiones de la variable felicidad no presentaron una aproximación a la curva normal ( $p < 0,05$ ). En base a estos resultados la hipótesis general fue contrastada a través de la prueba paramétrica correlación de Pearson, para la primera



hipótesis específica hasta la cuarta hipótesis específica se aplicó la prueba no paramétrica chi cuadrada debido a que se compararon niveles en ambas variables, para la quinta hipótesis específica se aplicó la prueba paramétrica.

## 4.2 Resultados Inferenciales

### 4.2.1 Hipótesis general.

Existe relación estadísticamente significativa entre la Felicidad y el Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19.

**Tabla 10**

*Correlación entre la felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense*

Felicidad	Clima laboral
	$r_p$
Correlación de Pearson	0,339
$p$	0,002*
Tamaño de muestra	72

Nota: "Metodología y diseños en la investigación científica" por Sánchez & Reyes, 2015.

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (unilateral)

En la Tabla 10 se observa que, al realizar la contrastación de la hipótesis general, que plantea la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la felicidad y el clima laboral. Existe una correlación ( $r_p = 0,339$ ,  $p < 0,05$ ) estadísticamente significativa entre ambas variables. Es decir, a medida que se incrementan las puntuaciones en la variable felicidad se espera que se incrementen las puntuaciones en la variable clima laboral. Con lo que se confirma la hipótesis general. De esta manera, se considera logrado el objetivo general

que es Establecer la relación entre la felicidad y el clima laboral en trabajadores de salud en una institución castrense en contexto COVID-19.

#### 4.2.2 Hipótesis Específicas:

**H1** Los trabajadores de la salud de la institución castrense en contexto COVID-19 son medianamente felices.

**Tabla 11**

*Distribución de los trabajadores según niveles de felicidad*

Niveles de felicidad	Total	Porcentaje	Estadístico de prueba
Bajo	17	23,6	Chi-Cuadrado = 7,75 g.l = 2 $p = 0,021^*$
Medio	35	48,6	
Alto	20	27,8	
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Adaptado de "Metodología y diseños en la investigación científica" por Sánchez & Reyes, 2015.

\*Nivel de significancia 0,05

Debido a que la muestra de la investigación fue pequeña se procedió a utilizar la escala de Stanones agrupando tres niveles de felicidad bajo, medio y alto. En la Tabla 11 los resultados presentados muestran que los trabajadores se ubican en el nivel medio (48,6%), seguido del nivel alto (27,8%), luego el nivel bajo (23,6%). El análisis de las diferencias de los porcentajes a través de la prueba Chi-cuadrado permite afirmar que existen diferencias significativas (Chi-Cuadrado = 7,75, g.l = 2,  $p = 0,021$ ). Los resultados muestran el predominio del nivel medio de felicidad en la muestra. Por lo que se confirma la primera hipótesis específica. Con los resultados presentados, podemos afirmar que el personal de salud de la institución castrense en contexto COVID 19 se muestran medianamente felices, pudiéndose incrementar a un nivel alto de felicidad.

Logrando así el primer objetivo específico, describir los niveles de felicidad de los trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19.

H2 Los trabajadores de la salud de la institución castrense en contexto COVID-19 tienen un clima laboral medianamente favorable.

**Tabla 12**

*Distribución de los trabajadores según niveles del clima laboral*

Niveles de clima laboral	Total	Porcentaje	Estadístico de prueba
Favorable	34	47,2	Chi-Cuadrado = 10,33 g.l = 2 $p = 0,006^*$
Medianamente favorable	26	36,1	
Desfavorable	12	16,7	
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Adaptado de "Metodología y diseños en la investigación científica" por Sánchez & Reyes, 2015.

\*Nivel de significancia 0,05

Debido a que la muestra de la investigación fue pequeña se procedió a utilizar la escala de Stanone agrupando tres niveles de Clima Laboral como es Favorable, Medianamente Favorable, Desfavorable. En la Tabla 12, los resultados presentados muestran que los trabajadores se ubican en el nivel favorable (47,2%), seguido del nivel medianamente favorable (36,1%) y el nivel desfavorable (16,7%). El análisis de las diferencias de los porcentajes a través de la prueba Chi-cuadrado permite afirmar que existen diferencias significativas (Chi-Cuadrado = 10,33, g.l = 2,  $p = 0,006$ ). Los resultados muestran el predominio del nivel favorable de clima laboral en la muestra. Por lo que se confirma parcialmente la segunda hipótesis específica donde favorable es 47,2% encontrándose un nivel mayor al esperado seguido del nivel medianamente favorable 36,1%. Por lo que se considera logrado el objetivo específico dos que

es describir los niveles de Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19.

**H3** La categoría de los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría por Vivir de los trabajadores de la institución castrense en contexto COVID-19 es medianamente feliz.

**Tabla 13**

*Factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, alegría por Vivir de los trabajadores de la salud de institución castrense en contexto COVID-19*

Factores de la felicidad	Nivel			Estadístico de prueba
	Alto	Medio	Bajo	
Sentido positivo	17 (23,61%)	<b>39</b> <b>(54,17%)</b>	16 (22,22%)	Chi cuadrado = 14,083 gl=2 $p = 0,001^*$
Realización personal	18 25%	30 41,67%	24 33,33%	Chi cuadrado = 3,000 gl=2 $p\_valor = 0,223$
Alegría de vivir		<b>50</b> <b>(69,44%)</b>	22 (30,56%)	Chi cuadrado = 10,889 gl=2 $p\_valor = 0,001^*$
Satisfacción por la vida	15 (20,83%)	<b>45</b> <b>(62,5%)</b>	12 16,67%	Chi cuadrado = 27,750 gl=2 $p\_valor = 0,000^*$

Nota: Adaptado de “Metodología y diseños en la investigación científica” por Sánchez & Reyes, 2015.

\*Escala de Stanone.

En la Tabla 13 observamos que las categorías de los factores de la felicidad con respecto al factor Sentido Positivo de la Vida existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado = 14,083,  $p_{\text{valor}} = 0,001$ ) donde se observa el predominio del nivel medio (54,17%).

Por otro lado, sobre el factor Realización Personal no existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado = 3,00,  $p_{\text{valor}} = 0,223$ ). Asimismo, con respecto al factor alegría por vivir se observa que existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado = 10,889,  $p_{\text{valor}} = 0,001$ ) donde se observa el predominio del nivel medio (69,44%). Por último, en el factor satisfacción por la vida se observa que existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado = 27,750,  $p_{\text{valor}} = 0,000$ ) donde se observa el predominio del nivel medio (62,5%). Por los resultados encontrados es que se confirma parcialmente la hipótesis específica tres, por lo cual, en Sentido Positivo de la Vida, alegría por Vivir y satisfacción por la vida hay un predominio del nivel medio a excepción del factor Realización personal, lográndose cumplir con el objetivo específico tres que es describir las categorías de los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, alegría por Vivir.

**H4** La categoría de los factores de Clima Laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la institución castrense, en contexto COVID-19 es medianamente favorable.

**Tabla 14**

*Factores del clima laboral Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la institución castrense, en contexto COVID-19*

Factores del Clima Laboral	Nivel			Estadístico de prueba
	Favorable	Medianamente Favorable	Desfavorable	
Autorrealización Personal	38 <b>(52,78%)</b>	22 (30,56%)	12 (16,67%)	Chi cuadrado = 14,333 gl=2 p_valor = 0,001*
Involucramiento laboral	39 <b>(40,28%)</b>	26 (36,11%)	7 (9,72%)	Chi cuadrado = 21,583 gl=2 p_valor = 0,000*
Supervisión	39 <b>(54,17%)</b>	24 (33,33%)	9 (12,5%)	Chi cuadrado = 18,750 gl=2 p_valor = 0,000*
Comunicación	35 <b>(48,61%)</b>	27 (37,5%)	10 (13,89%)	Chi cuadrado = 13,583 gl=2 p_valor = 0,001*
Condiciones laborales	34 <b>(47,22%)</b>	25 (34,72%)	13 (18,06%)	Chi cuadrado = 9,250 gl=2 p_valor = 0,010*

Nota: Adaptado de "Metodología y diseños en la investigación científica" por Sánchez & Reyes, 2015.

\*Nivel en función a la Escala de Stanone.

En cuanto a las categorías de los factores de Clima laboral observamos en la tabla 14 que con relación al factor Autorrealización personal existen

diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado= 14,333,  $p$  valor = 0,001) donde se observa el predominio del nivel favorable.

En relación con el factor Involucramiento personal existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado=21,583,  $p$  valor=0,000) donde se observa el predominio del nivel favorable.

Sobre el factor de Supervisión existe diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado= 18,750,  $p$  valor 0,000) donde se observa el predominio de nivel favorable. En torno al factor Comunicación existen diferencias significativas en los niveles (Chi cuadrado= 13,583,  $p$  valor 0,001) donde se observa el predominio del nivel favorable.

Por último, el factor Condiciones laborales existen diferencias significativas en los niveles (Chi-cuadrado= 9,250,  $p$  valor 0,010) donde se observa el predominio del nivel favorable. Por los resultados encontrados es que se confirma parcialmente la hipótesis específica cuatro porque se encontró un nivel mayor al esperado.

Lográndose cumplir con el objetivo específico cuatro, que es describir las categorías de los factores de Clima Laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19.

**H5** Existen correlaciones estadísticamente significativas entre los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida Realización Personal, Alegría por vivir, con los factores de Clima Organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, en trabajadores de salud en una institución castrense - contexto COVID-19.

**Tabla 15**

*Correlación entre factores de Felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, alegría por Vivir con los factores de Clima laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud de la institución castrense, en contexto COVID-19*

<b>Factores de felicidad</b>	<b>Factores de clima laboral</b>				
	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Sentido positivo de la vida	-0,088 ( <i>p</i> = 0,230)	-0,055 ( <i>p</i> =0,322)	-0,103 ( <i>p</i> =0,195)	-0,111 ( <i>p</i> =0,177)	-0,072 ( <i>p</i> =0,275)
Alegría por vivir	0,256* ( <i>p</i> valor=0,015)	0,233* ( <i>p</i> valor=0,024)	0,262* ( <i>p</i> valor=0,013)	0,309* ( <i>p</i> valor=0,004)	0,287* ( <i>p</i> valor=0,007)
Realización personal	0,318* ( <i>p</i> valor =0,003)	0,284* ( <i>p</i> valor =0,008)	0,339* ( <i>p</i> valor=0,002)	0,344* ( <i>p</i> valor=0,002)	0,300* ( <i>p</i> valor=0,005)
Satisfacción con la vida	0,275* ( <i>p</i> valor=0,010)	0,190 ( <i>p</i> valor=0,055)	0,309* ( <i>p</i> valor=0,004)	0,327* ( <i>p</i> valor=0,003)	0,288* ( <i>p</i> valor=0,007)

Nota: Adaptado de "Metodología y diseños en la investigación científica" por Sánchez & Reyes, 2015.

Según los resultados de la Tabla 15, el factor de la felicidad Sentido Positivo de la vida no tiene una correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión Comunicación y Condiciones laborales. Sin embargo, en el factor de Alegría por Vivir existe correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización Involucramiento laboral, Supervisión Comunicación y Condiciones laborales. En el factor de Realización personal encontramos que existe correlación significativa

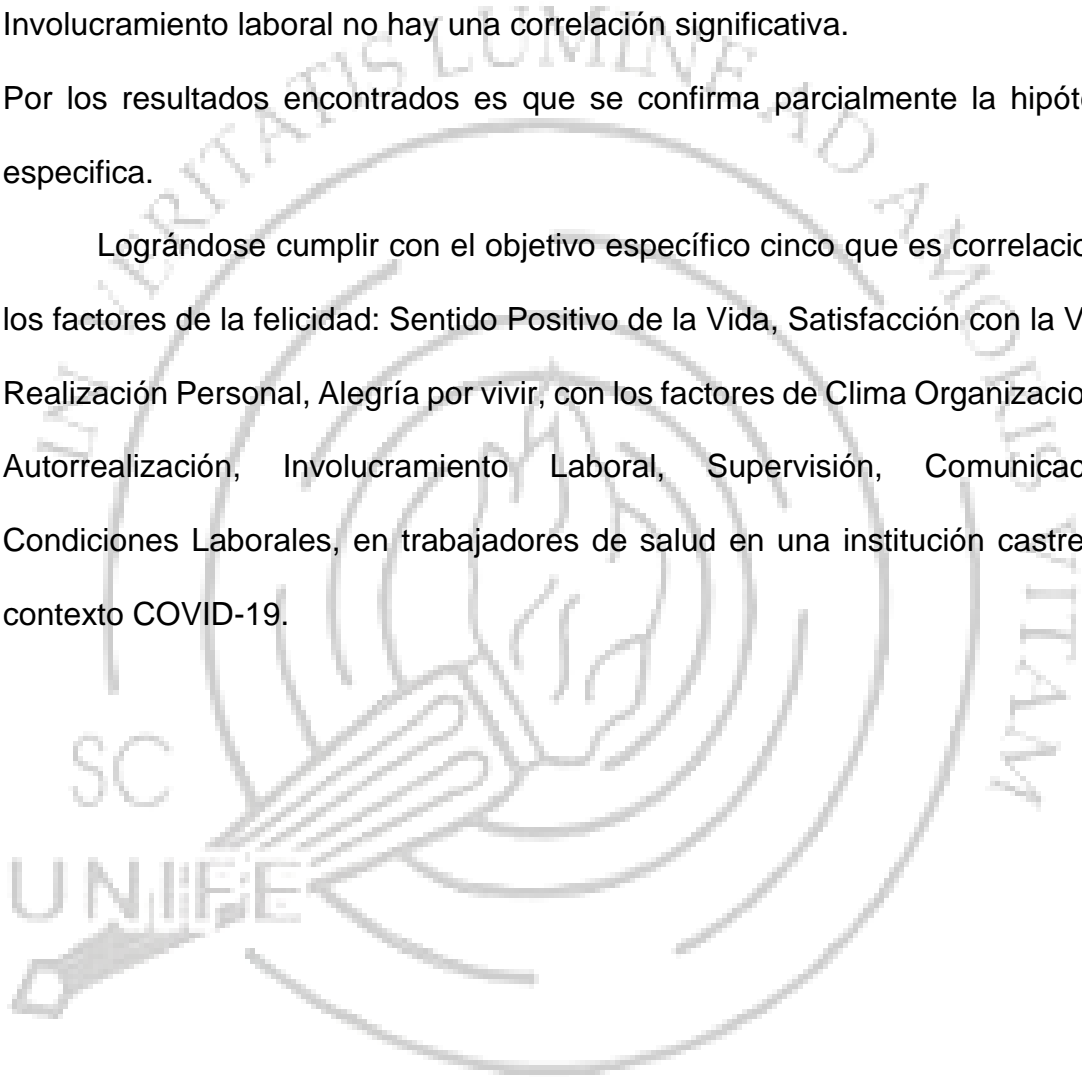


con los factores de Clima como Autorrealización Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Por último, en el factor de Satisfacción con la vida se aprecia que existe correlación significativa con los factores de Clima: Autorrealización, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, sin embargo, en el factor Involucramiento laboral no hay una correlación significativa.

Por los resultados encontrados es que se confirma parcialmente la hipótesis específica.

Lográndose cumplir con el objetivo específico cinco que es correlacionar los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal, Alegría por vivir, con los factores de Clima Organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, en trabajadores de salud en una institución castrense contexto COVID-19.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto de la hipótesis general “Existe relación estadísticamente significativa entre la Felicidad y el Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19”, los resultados encontrados indican que si existe relación estadísticamente significativa entre las variables felicidad y clima laboral en los trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19, dichos resultados fueron obtenidos mediante los instrumentos de la escala de la felicidad de Reynaldo Alarcón y la escala de Clima laboral elaborada por Sonia Palma (2004), estos resultados son similares con Sirvas y Ballón (2021), donde confirma la hipótesis que mayores niveles de resiliencia se relacionan significativamente con niveles de felicidad, Coronel y Medina (2020) encuentra que existe correlación positiva, moderada y significativa entre la variable felicidad y la variable satisfacción laboral en trabajadores peruanos, en el contexto del COVID 19. Accostupa y Ataco (2020), nos indican que existe correlación positiva media entre las variables Clima laboral y Burnout; confirmando que a mejor clima laboral existe menor riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Durante la pandemia del COVID 19 el personal de salud se convirtió en el bien máspreciado y buscado por la población afectada por este mal, mientras a la población se le obligó estar en casa, como medida de prevención al contagio y así no saturar los centros hospitalarios, los profesionales de la salud fueron los que salieron al frente de esta enfermedad. Todo ello cobró más importancia que nunca, demostrándose en esta hipótesis la relación significativa entre estas

variables como es la felicidad entendida por Alarcón (2006) como el estado de satisfacción o bienestar. Y (clima laboral) tomando a Góngora, Nóbile, Cicatelli y Alconada (2012) refieren que “clima son las sensaciones o percepciones de los individuos sobre su “estar” en ella.

Habiendo encontrado relación entre las variables felicidad y clima laboral en los trabajadores de la salud en un centro de salud castrense en contexto COVID-19, se puede afirmar que cuando una acción favorece a cualquiera de las dos variables, como podría ser la variable felicidad o la variable clima, como las acciones de bonificaciones económicas, reconocimiento a la labor realizada, el interés de la dirección del centro de salud hacia su personal (visitándoles en las carpas de atención), además del valor militar reafirmado donde se prioriza la atención al paciente arriesgándose al contagio así como refiere el instituto geográfico (2020) El valor militar se pone a prueba en momentos donde la labor pone en riesgo la vida en beneficio de los demás. De tal forma que ambas variables dependen de ellas entre sí, recalcando que ninguna es más importante que la otra, sino que ambas se influyen mutuamente.

Con la primera hipótesis específica “Los trabajadores de la salud de la institución castrense - contexto COVID-19 son medianamente felices” logramos establecer que los trabajadores de la salud de la institución castrense en contexto COVID-19, son medianamente felices, seguido de un nivel alto de felicidad. Sabemos que la felicidad contextualizada por la psicología positiva está vinculada con la fe, la confianza, las fortalezas, las virtudes, estas se ponen a prueba en este contexto COVID-19 y la respuesta de dichos profesionales, supone la fluidez de estos estados. Las fortalezas de la psicología positiva de M. Seligman, teoría de un modelo de empresa positiva, busca que el trabajador

encuentre su felicidad en el quehacer diario, en la relación entre los trabajadores y consigo mismo. Esto se ve reflejado y corroborado en la investigación de Arévalo y otros (2020) donde se reunieron a 60 enfermeros expertos de Perú, Argentina, Brasil, Chile, El Salvador y España, con el fin de obtener información desde la aparición del primer caso de COVID 19, este estudio arroja que una de las fortalezas de los enfermeros de estos países era los cuidados orientados hacia la persona, “constituyendo uno de los principales valores y fundamentos de la profesión del enfermero, como si estuviera implícito en su ADN”

Resultados parecidos descubren Sirvas y Ballón (2021) donde encuentran que en el hospital de Aplao ubicado en el departamento de Arequipa, de 97 personas 48 de ellas son felices. Igualmente, Bericat y Acosta (2020), en cuanto al estudio del bienestar subjetivo de los trabajadores evidencian que en la dimensión persona se demuestra que los trabajadores mantienen un mayor nivel de fortaleza y de entereza personal, revelando más autoestima y orgullo (76% frente a 72%), así como un nivel alto de optimismo (65% frente a 59%) que la población general. Es preciso tomar en cuenta que son aquellos que enfrentan un mayor grado de incertidumbre los que conservan mayor fortaleza.

Con esto podríamos mencionar que la incertidumbre frente al poco conocimiento que se tenía de la enfermedad del COVID-19, los profesionales de la salud de la institución castrense presentan mayor fortaleza por lo que se muestra en nuestro estudio que dichos trabajadores en su mayoría muestran un nivel medio de felicidad, seguido de un nivel alto. Es probable también que estos resultados que se obtienen sean por los valores que se inculcan en las escuelas castrenses como son el valor, la disciplina y el coraje que son los valores que distinguen a los profesionales de la salud en dichas instituciones.

En la segunda hipótesis específica “Los trabajadores de la salud de la institución castrense - contexto COVID-19 tienen un clima laboral medianamente favorable”, en nuestra investigación logramos establecer que los trabajadores de la salud de la institución castrense en contexto COVID-19, tienen un clima laboral favorable, seguido de un nivel de clima medianamente favorable, en este sentido debemos anotar que el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a este, percepciones que son compartidas entre ellos, pudiendo influir positiva o negativamente en su entorno laboral y por lo tanto, en su rendimiento, en ese sentido se evaluó al personal en diferentes aspectos del clima, como es el Involucramiento laboral, aspecto que evalúa el nivel de compromiso con los valores de la institución, siendo esta institución castrense, cuyos valores son el cumplimiento de la orden o de la tarea encomendada, creando en los trabajadores seguridad, pertenencia y alineación, es predecible el resultado. Al respecto Palma (2004) refiere que es la cultura de la institución (rituales, normas, emblemas, valores) de acuerdo como son percibidas, las que norman el comportamiento de los trabajadores. Además, la forma de comunicación que hay entre los miembros para que la información llegue con precisión, aspecto sumamente importante en momentos de crisis como es la pandemia del COVID 19, las condiciones laborales, que contó con el reconocimiento de los trabajadores, hacia sus superiores por proveer los elementos materiales y económicos para realizar su labor, esto influyó en la seguridad de los trabajadores. Al respecto, Alvarado, Urizar y Contreras (2022), encuentran resultados similares con respecto al clima organizacional, este refiere que entre “los componentes positivos que se vincularon a la motivación, se encuentran el trabajo en equipo, la vocación y la satisfacción laboral. El primer componente,

trabajo en equipo, se relacionó de manera positiva pues el personal percibía que cuando este es dirigido hacia un mismo objetivo, termina por unir y motivar al equipo”. Es importante anotar, que, en esta institución de salud castrense, no hubo personal que falleciera por causas del COVID-19, más si personal que contrajo el virus, que pudo retornar a sus labores.

Es imprescindible precisar que la administración del centro de salud cumplió estrictamente con protocolos como el trabajo remoto para el personal vulnerable, además del monitoreo psicológico de ambos grupos, personal que estaba en trabajo remoto y personal que atendía en forma presencial.

En la tercera hipótesis específica “La categoría de los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización Personal, Alegría por Vivir de los trabajadores de salud en una institución castrense - contexto COVID-19 es medianamente feliz.”

En esta hipótesis podemos observar que, en los factores de la felicidad, Sentido Positivo de la vida, Alegría por vivir y Satisfacción por la vida se encuentran diferencias significativas y se ubican en el nivel medio de felicidad. Para poder interpretar mejor estos resultados vamos a referirnos factor por factor.

En el factor Sentido Positivo de la vida, se encuentran ítems que evalúan profunda depresión, fracaso, pesimismo, vacío existencial, con los resultados encontrados podemos afirmar que los trabajadores se encuentran en un nivel medio de sentir o emitir conductas de depresión, fracaso o vacío existencial. Tienen sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la vida.

En el factor Satisfacción con la Vida, la persona cree que está donde tiene que estar, se encuentra satisfecho con lo que es, o siente que la vida ha sido buena con él. Al respecto Alarcón (2000) refiere que se es feliz cuando se está en posesión de un bien, pero este bien puede ser de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.), se trata de cosas a las que se le asignan cualidades axiológicas; entonces, podemos inferir que los trabajadores son medianamente felices en este factor, porque sienten que están donde tienen que estar y sienten satisfacción con lo que son (profesionales de la salud).

En el factor Alegría por Vivir, es un factor en el cual, se da a notar lo maravilloso que es vivir, ven la vida de manera positiva, en este factor también los profesionales de la salud sienten medianamente que es maravilloso vivir y observan la vida de manera medianamente positiva.

En el factor de Realización Personal, sin embargo, no se encuentra diferencias significativas, podría inferirse con este resultado que este factor que contiene ítems como “creo que no me falta nada de nada”, “creo que nunca seré feliz” “mi vida transcurre plácidamente”, se encuentra en este factor una correspondencia con la definición de felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo. Debido a la pandemia es comprensible que los profesionales de la salud no se encuentren plenamente felices y es probable que piensen que su vida no transcurre plácidamente.

Con relación a la cuarta hipótesis específica “La categoría de los factores de Clima Laboral: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión,

Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud de la institución castrense - contexto COVID-19 es medianamente favorable.

Aquí encontramos que todos los factores de clima laboral que son Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud de la institución castrense, contribuyen a un clima laboral Favorable, seguido de un Clima medianamente favorable, entender estos resultados nos llevan a pensar lo que postula Sonia Palma (2004) la importancia de la interrelación entre la cultura organizacional y el clima laboral, es la cultura la que caracteriza a una organización, entonces, es probable que los modos, los valores, los emblemas y los rituales castrenses, percibidos por los profesionales de la salud son los que han predominado en su actuar y en su quehacer profesional, por ende, a percibir favorable su clima.

En la quinta y última hipótesis “Existen correlaciones estadísticamente significativas entre los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida Realización Personal, Alegría por Vivir, con los factores de Clima Organizacional: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, en trabajadores de salud en una institución castrense contexto COVID-19”.

Según los resultados de la tabla el factor de la felicidad Sentido Positivo de la vida no tiene una correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión Comunicación y Condiciones laborales.

En el factor Sentido Positivo de la vida, observamos que no hay una correlación significativa con los factores de Clima organizacional, este factor



tiene como ítems preguntas que indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial, estados que experimentó el personal de salud medianamente durante la pandemia del COVID 19, entonces, podemos inferir que si bien experimentaron un sentido positivo de la vida medianamente; experimentaron también un clima laboral favorable que es lo que se encontró en la investigación.

Sin embargo, en el factor de Alegría por Vivir existe correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

En el factor de Realización Personal encontramos que existe correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales.

Por último, en el factor de Satisfacción con la Vida se aprecia que existe correlación significativa con los factores de Clima, Autorrealización, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, sin embargo, en el factor Involucramiento Laboral no hay una correlación significativa.

En cuanto al factor de Satisfacción con la Vida se aprecia que no hay correlación significativa con el factor de Clima, Involucramiento laboral, el factor de Satisfacción con la vida, en sus preguntas expresan satisfacción por lo que se ha logrado, preguntas como “las condiciones de mi vida son excelentes”, en tiempos de pandemia donde el personal tenía miedo al contagio es obvio pensar que en ese momento las condiciones de su vida son escasamente excelentes, a pesar que se ha encontrado en la investigación que el personal de salud tiene un clima favorable. En el factor Satisfacción con la Vida, donde no hay

correlación con involucramiento laboral, podemos inferir que hay involucramiento laboral con la organización, pero las condiciones de mi vida en estos momentos no son excelentes.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

En la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Que si existe relación estadísticamente significativa entre las variables Felicidad y Clima Laboral en los trabajadores de la salud en una institución castrense – contexto COVID 19
- Se estableció que los trabajadores de salud de la institución castrense en contexto COVID-19, son medianamente Felices, seguido de un nivel alto de Felicidad.
- Los trabajadores de salud de la institución castrense - contexto COVID-19, tienen un Clima Laboral favorable, seguido de un nivel de Clima medianamente favorable.
- En cuanto a los factores de la felicidad: Sentido Positivo de la Vida, Alegría por Vivir y Satisfacción por la Vida se encuentran diferencias significativas y se ubican en el nivel medio de Felicidad. En el factor de Realización Personal, sin embargo, no se encuentra diferencias significativas.
- Todos los factores de Clima Laboral que son: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales de los trabajadores de la salud de la institución castrense, contribuyen a un Clima laboral Favorable, seguido de un Clima medianamente favorable.

- El factor de la Felicidad, Sentido Positivo de la Vida no tiene una correlación significativa con los factores de Clima como: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- En el factor de la Felicidad, Alegría por Vivir existe correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- En el factor de la Felicidad, Realización Personal encontramos que existe correlación significativa con los factores de Clima como Autorrealización Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- En el factor de la Felicidad, Satisfacción con la Vida se aprecia que existe correlación significativa con los factores de Clima, Autorrealización, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales, en el factor Involucramiento Laboral no hay una correlación significativa.

## **6.2 Recomendaciones**

De acuerdo con los resultados y conclusiones de la investigación me permito realizar las siguientes recomendaciones:

- Que al haber encontrado que hay relación significativa entre Clima Laboral y Felicidad, se tome en cuenta la medición periódica de dichas variables ya que ambas, pueden predecir cómo se sienten y como están los trabajadores de la salud en una institución castrense - contexto COVID-19. O probables emergencias sanitarias.

- En la siguiente conclusión, encontramos a trabajadores medianamente felices, esto permite recomendar la importancia de gestionar la felicidad a través de encomendar tareas retadoras para los trabajadores de la salud, explotando los valores que ya poseen como es el orden, el valor la disciplina, la constancia y la satisfacción por el deber cumplido que los hacen sentir valiosos y porque no decirlo, felices.
- En la siguiente conclusión, donde encontramos un clima laboral favorable, se puede reforzar, esta manera de apreciar su clima, haciendo pequeños eventos de reconocimiento por servicio dentro de la institución de salud, estos eventos los encabezarían los jefes de servicio acompañados del director del centro de salud, manifestando muestras de gratitud por los valores que ponen en práctica por parte de trabajadores en el trabajo diario.
- En cuanto a los factores de la felicidad podemos sugerir, rescatar el sentido de felicidad que los trabajadores obtienen, realizando pequeños talleres grupales, orientados a narrar sus experiencias positivas dentro del contexto COVID 19.
- En relación a los factores de clima laboral, fortalecer y reforzar este sentido de estar bien en ese lugar, manteniendo la cultura castrense, que está impregnada de valores, símbolos y ritos, celebrando los logros de los servicios reconociendo al servicio que ha alcanzado sus metas con un premio (pases para cenar en un restaurant para todos los miembros del servicio) y a fin de mes en la lista (ceremonia que se hace a fin de mes con todo el personal) se haga mención de los logros del servicio, invitando el director del centro a los miembros del servicio a izar la bandera.

- En el factor Sentido Positivo de la Vida, no tiene correlación con los factores de Clima laboral, podemos realizar talleres de relajación, de visualización, donde podríamos acompañar a la persona que experimente esas sensaciones de intranquilidad, pesimismo, como eventos que pasan, así mismo, experiencias, que los hacen sentir bien plenos y felices; cuando una persona esta relajada, es más fácil que internalice pensamientos positivos.



## REFERENCIAS

- Accostupa, E., & Ataco, C. (2020). Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2977453>
- Alarcón, R. (2001). Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 19, 28-46.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Alarcón, R. (2016). *Psicología de la Felicidad: Introducción a la Psicología Positiva* (2ºed). Editorial Universitaria.
- Alvarado, L., Urizar, C., & Contreras, M. (2022). Factores críticos del clima organizacional de una institución del sector salud durante el contexto covid-19 identificados a través de la herramienta del Minsa. Caso de Estudio: Hospital San Juan de Dios de Pisco. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18845>
- Arévalo, J., Da Silva, A., Tiscar, V., Sanchez, L., Lobos, R., Velasquez, L., . . . Morales, I. (2020). Análisis multipaís de la gestión del cuidado de enfermería durante la pandemia por COVID-19. *Revista cubana de enfermería*, 36, 1-18. <https://bibliorepositorio.unach.cl/handle/BibUnACh/1837>
- Arias, W. L., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la Escala de la Felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24.
- Bericat, E., & Acosta, M. (8 de abril de 2020). *El impacto del COVID-19 en el bienestar emocional de los trabajadores en Uruguay*. Obtenido de Equipos consultores: <https://equipos.com.uy/el-impacto-del-covid-19-en-el-bienestar-emocional-de-los-trabajadores-en-uruguay/>
- Bravo Chauca, J. T. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto Post-fusión de una empresa industrial de Lima (Tesis de licenciatura). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6580>
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Trillas.

- Caycho Rodríguez, T. (2010). Variables Psicológicas Asociadas con la felicidad en centro Peri-urbanos y urbanos de Lima. *UCV-Scientia*, 2(1), 62-68. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/489/362>
- Centrángolo, O., Bertranou, F., Casanova, L., & Casalí, P. (2013). *El Sistema de Salud del Perú: situación actual y estrategias para orientar la extensión de la cobertura contributiva*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (7a ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en Psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 311-319. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011)
- Contreras-Pulache, H., Mori-Quispe, E., Lam-Figueroa, N., Quino-Villanueva, K., Espinoza-Lecca, E., Yancachajlla-Apaza, M., & Hinostroza-Camposano, W. D. (2012). Felicidad en mujeres puérperas: estudio multicéntrico en Lima Metropolitana y Callao. *Revista Peruana de Epidemiología*, 16(1), 1-7. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203124341005>
- Coronel, C., & Medina, J. (2020). Felicidad y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores peruanos, en el contexto del COVID-19. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58162>
- Cruz, J., Ramirez, M., & Sanchez, D. P. (2015). La felicidad organizacional, un nuevo reto de intervención en la gestión Humana para aumentar la productividad y motivación laboral (Trabajo de grado). <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/956>
- Decreto Supremo N° 008-2013-DE Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. (2013). *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-de-la-ley-no-29131-ley-del-regimen-d-decreto-supremo-n-008-2013-de-996300-2/>
- Decreto Supremo N°008-2020-SA que declara en Emergencia Sanitaria a Nivel Nacional por el plazo de noventa (90) días calendario y dicta medidas de prevención y control del COVID-19. (11 de Marzo de 2020). *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W., & Fujita, F. (1992). Extraversion and subjective well-being in a U.S. national probability. *Journal of Research in Personality*, 26(3), 205-215.

- Ejército del Perú. (2018). *Reseña histórica*. Obtenido de <http://www.ejercito.mil.pe/cosale/>
- Fierro-Arias, L., Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R., & Arenas-Guzmán, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción Laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. *Gaceta Médica de México*, 154(1), 26-39. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2018/gm181e.pdf>
- García Cervantes, R., Higa Salinas, Y., Villanueva Benites, R., & Welsh, G. (2018). Medición de la Felicidad en una empresa de consultoría en proyectos de ingeniería (Tesis de maestría). <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13193>
- García Núñez, Ó. (6 de Junio de 2020). La poesía es lo único que puede sobrevivir. *Somos*(1748), 22-26.
- Gongora, N., Nobile, C., Cicatelli, M. & Alconada, M. (2012) *Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Centros de Investigación de la UNLP*. XXVIII Congreso Nacional de ADENAG Potencialidades de la administración frente a los nuevos escenarios, La Plata, Argentina. <https://adenag.org.ar/wp-content/uploads/2020/04/GONGORA-NOBILE-CICATELLI-ALCONADA-AN%C3%81LISIS-COMPARATIVO-DEL-CLIMA-ORGANIZACIONAL-EN-CENTROS-DE-INVESTIGA-1.pdf>
- Huarcaya Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327-334. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Instituto Geográfico Nacional. (9 de julio de 2020). *Resolución Ministerial N° 996-2005 Manual de Ética Profesional del personal militar de las fuerzas armadas del Perú*. Obtenido de Plataforma digital única del Estado Peruano: <https://www.gob.pe/institucion/ign/normas-legales/805208-996-2005>
- Keyes, C. L., Hysom, S. J., & Lupo, K. L. (2000). The Positive Organization: Leadership Legitimacy, Employee Well-Being, and the Bottom Line. *The Psychologist-Manager Journal*, 4(2), 143-153. doi:<https://doi.org/10.1037/h0095888>
- Lama, D., & Cutler, H. C. (2001). *El arte de la Felicidad*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.
- Mañas, A., Gonzalez, V., & Peiro, J. (1999). *El Clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Almería: Universidad de Almería.
- Moyano, E., & Ramos, N. (2007). Bienestar Subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de Maule. *Universum*, 22(2), 185-200. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200012>



- Muñoz-Seco, E., Coll-Benejam, J. M., Torrent-Quetglas, M., & Linares-Pou, L. (2006). Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios. *Atención Primaria*, 37(4). doi:10.1157/13085951
- Orbegozo, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. *Revista Psicología*(12), 347-362. [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)
- Ortega, C. M. (2018). Evidencias de validez de la Escala de Clima Laboral en colaboradores con perfil operario de la ciudad de Trujillo (Tesis de licenciatura). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11317>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Resolucion Ministerial N<sup>o</sup> 180-2020- MINSa Aprueban la Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del Personal de la Salud en el contexto del COVID-19. (06 de Abril de 2020). *Diario Oficial El Peruano*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-resolucion-ministerial-no-180-2020-minsa-1865416-7/>
- Rico, E. F. (2017). Desarrollo de un modelo de felicidad Organizacional en Uniempresarial, como estrategia para ser integrantes laboralmente (Tesis de grado). Obtenido de recyoeradi de <http://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/20207/t%20MBA%20AG%20r541D.PDF?sequence=1&allowed=y>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en investigación científica* (5a ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Seligman, M. E. (2003). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Ediciones B.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones: teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB.
- Sirvas, A., & Ballón, C. (2021). Resiliencia y felicidad en el personal asistencial del Hospital de Aplao en el Marco de la pandemia del COVID-19. Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2991916>
- Thakur, V., & Jain, A. (abril de 2020). COVID 19 suicides: A Global Psychological Pandemic. *Brain, Behavior, and Immunity*. doi:10.1016/j.bbi.2020.04.062
- Toribio, L., González, N. I., Valdez, J. L., González, S., & Van Barneveld, H. O. (enero-junio de 2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79. <https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623008.pdf>
- Urquiza, R. (2012). Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-

69.[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es)

Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J., & Gómez, D. (2009). Bienestar psicológico y salud: Aportaciones desde la Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*(5), 15-28.

World Health Organization. (noviembre de 1986). The Ottawa Charter for Health Promotion. *First International Conference on Health Promotion*. Ottawa. <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>



## APÉNDICE

A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

B: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

C: CONSENTIMIENTO INFORMADO

D: AUTORIZACIÓN DE USO DE INSTRUMENTO



## APÉNDICE A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Tesis: Felicidad y Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19

	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DEF. CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	NIVEL, TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Existe relación entre felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense en contexto COVID-19?	<p><b>Objetivo de la Investigación:</b>  <b>1. Objetivos Generales:</b>                      Establecer la relación entre la felicidad y el clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b>                      2 Describir los niveles de la felicidad en trabajadores de la salud en una institución de salud castrense, en contexto COVID-19</p> <p>3 Describir los niveles de clima laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p> <p>4 Describir los niveles de sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización Personal, alegría por vivir, en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p> <p>5 Describir los niveles de Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación, Condiciones Laborales, en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p> <p>6 Correlacionar los niveles de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir, con los niveles de los factores de clima organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p>	<p><b>Hipótesis General:</b>                      H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la Felicidad y el Clima Laboral en trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b>                      H1 Los trabajadores de la salud de la institución castrense en contexto COVID-19 son medianamente felices                      H2 Los trabajadores de la salud de la institución de salud castrense en contexto COVID-19 tienen un clima medianamente favorable.                      H3 La categoría de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir de los trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19 es medianamente feliz.                      H4 La categoría de los factores de los factores de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación condiciones laborales de los trabajadores de la salud en una institución castrense, en contexto COVID-19 es medianamente favorable.                      H5 Existen diferencias estadísticamente significativas correlacionando los niveles de los factores de la felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir, con los niveles de los factores de Clima Organizacional: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, en trabajadores de la salud en una institución de salud castrense, en contexto COVID-19.</p>	<p><b>Felicidad</b>                      Como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p> <p><b>Clima Laboral</b>                      Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral (Palma,2004)</p>	<p><b>Felicidad:</b>                      Medida a través de la escala de felicidad de Reynaldo Alarcón, cuyas dimensiones son:  <b>Factor 1</b>  <b>Sentido positivo de la vida:</b> Evalúa actitudes positivas hacia la vida y hacia su persona  <b>Factor 2</b>  <b>Satisfacción con la vida:</b> Indica que el individuo se encuentra complacido con lo que ha obtenido  <b>Factor 3</b>                      Realización Personal: El ser humano expresa sentirse bien con los logros obtenidos, que ha alcanzado el éxito.  <b>Factor 4</b>  <b>Alegría por vivir:</b> señala lo magnifico que es vivir, sentirse plenamente bien.</p> <p><b>Clima Laboral</b>                      Medido por la escala de Clima Laboral de Sonia Palma cuyos factores son:                      I. <b>Autorealización:</b> Mide la posibilidad que el medio laboral y las funciones realizadas favorezcan el desarrollo personal                      II <b>Involucramiento Laboral:</b> Mide la identificación con los valores organizacionales y compromiso con el cumplimiento y desarrollo de la organización.                      III <b>Supervisión:</b> Medio para brindar apoyo y orientación en las tareas que forman parte de su desempeño diario.                      IV. <b>Comunicación:</b> El grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la comunicación, tanto a nivel interno, como nivel externo.                      v. <b>Condiciones Laborales:</b> Reconocimiento que la institución provee de los elementos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas</p>	<p><b>Nivel: Descriptivo</b>  <b>Tipo:</b>                      Básico  <b>Diseño</b>                      Correlacional</p>	<p>Técnicas indirectas de recolección de datos:</p> <p><b>Escala Factorial para medir la Felicidad</b> de Reynaldo Alarcón</p> <p><b>Escala Clima Laboral CL-SPC</b> De Sonia Palma Carrillo</p>

**APÉNDICE B**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

Variables	Def. Conceptual	Dimensiones	Ítems
Variable 1 Felicidad	Como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón 2006)	Sentido positivo con la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir Autorrealización	26,20,18,23,22,2,19,17,11,14,7. 4,3,1,5,6,10 24,21,27,25,9,8 12,15,16,13 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
Variable 2 Clima Laboral	Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral (Palma, 2004)	Involucramiento laboral supervisión Comunicación Condiciones laborales	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

## APÉNDICE C

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... acepto participar voluntaria y anónimamente, en el protocolo de investigación de “FELICIDAD Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD EN UNA INSTITUCIÓN CASTRENSE - CONTEXTO COVID-19”, dirigida por la Lic. Psicólogo Josefa E. Atarama Palacios, investigadora responsable, egresada del Programa Académico de Maestría en Psicología con mención en Psicología Empresarial, de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Declaro haber sido informado(a) de los objetivos de la investigación y del tipo de participación. En relación con ello acepto participar de dos pruebas y declaro que mi participación no involucre ningún daño ni peligro a mi salud física y mental.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima.



## APÉNDICE D

### CONSENTIMIENTO DE USO DE INSTRUMENTO

Yo, Josefa Atarama Palacios con DNI 08037799, declaro haber utilizado los instrumentos Escala de la Felicidad de Lima , Escala de Clima Laboral con los permisos correspondientes para realizar la investigación titulada: “FELICIDAD Y CLIMA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD EN UNA INSTITUCION CASTRENSE CONTEXTO COVID-19”

Con respecto a la primera prueba, Escala de Clima Laboral , el contacto se llevó a cabo por medio de un correo electrónico, donde la autora Sonia Palma envió la autorización escrita para el uso del instrumento.

Con la segunda prueba, Escala de la Felicidad de Lima del autor Reynaldo Alarcon, se le solicito a la Dra. Rosario Arias Barahona Guzman quien autorizo el uso del instrumento a través de una carta, donde menciona que cumple con el encargo que le dejo el Dr. Alarcón en vida.