



## ORIGINALES

### Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas

Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses

Aleixandre Brian Duche-Pérez <sup>1</sup>

Gabriela Lucia Rivera Galdos<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Católica de Santa María. Arequipa-Perú. [aduche@ucsm.edu.pe](mailto:aduche@ucsm.edu.pe) .

<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Recibido: 18/06/2018

Aceptado: 7/08/2018

#### RESUMEN:

**Objetivo:** Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Seguín Escobedo EsSalud de la ciudad de Arequipa (Perú).

**Métodos:** Mediante el método cuantitativo y el diseño no experimental, transversal-correlacional, se aplicó la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (1999) y la escala de Felicidad de Alarcón (2006) a una muestra de 83 trabajadoras, entre los 25 a 65 años de edad, que laboran como enfermeras.

**Resultados:** Se encontró que las dimensiones presentan mayor satisfacción laboral en las enfermeras son el "desarrollo personal" y "desempeño de tareas" ( $\geq 70$ , en ambos casos). En el caso de la variable Felicidad, se identificó que la dimensión "Satisfacción con la Vida", es la que presenta mayor valoración ( $\geq 90$ , en los tres casos). Por otra parte, el estudio identificó la existencia de correlaciones directas e inversas entre las variables de estudio.

**Conclusión:** Se observaron asociaciones positivas entre dimensiones de la satisfacción laboral y factores de felicidad. El compañerismo y el deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional aumenta el sentido de felicidad que las enfermeras perciben en su vida laboral.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Felicidad, Enfermera, Hospital Nacional Alberto Seguín Escobedo.

#### ABSTRACT:

**Objective:** To analyze the relationship between job satisfaction and happiness in the nursing staff of the Alberto Seguín Escobedo EsSalud National Hospital in the city of Arequipa (Peru).

**Methods:** Using the quantitative method and the non-experimental, transversal-correlational design, the SL-SPC Labor Satisfaction Scale of Palma (1999) and the Happiness Scale of Alarcón (2006) were applied to a sample of 83 workers, among the 25 to 65 years old, who work as nurses.

**Results:** It was found that the dimensions with higher job satisfaction in nurses are "personal development" and "task performance" ( $\geq 70$ , in both cases). In the case of the Happiness variable, it was identified that the "Satisfaction with Life" dimension is the one with the highest valuation ( $\geq 90$ , in all three cases). On the other hand, the study identified the existence of direct and inverse correlations between the study variables.

**Conclusion:** Positive associations were observed between dimensions of job satisfaction and happiness factors. The companionship and the desire to achieve a goal of personal and professional development increases the sense of happiness that nurses perceive in their work life.

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto hace referencia a la satisfacción como un estado emocional donde las personas, al realizar una evaluación acerca de su entorno laboral, reflejan de manera subjetiva sus vivencias respecto a las variables que experimentan en su trabajo, siendo esta el principio para asimilar positivamente el entorno y lo que desencadenará el nivel de satisfacción laboral que este tenga del mismo.

La Felicidad o Bienestar Subjetivo se define como un estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos. Es una derivación del campo de la psicología positiva que se usa para cultivar las emociones positivas entre los individuos para asegurar los impactos positivos en sus vidas. Se ha observado que en Malasia el bienestar subjetivo es vital entre las enfermeras ya que participan con un gran número de pacientes con la escasez de enfermeras que afectan sus sentimientos internos, lo cual refleja su rendimiento y el resultado del servicio <sup>(1)</sup>.

En China, mientras más altos sean los niveles de satisfacción de trabajo y de estima de trabajo, más fuerte será el bienestar subjetivo. Esto debido a que la presión de trabajo en las unidades de cuidado intensivo no se puede aliviar temporalmente; por lo tanto, las enfermeras aumentan su autoestima y satisfacción laboral a través de estrategias orientadas a disminuir el estrés y el compañerismo que fortalecen la construcción psicológica de manera positiva <sup>(2)</sup>. El afecto negativo entre compañeras de trabajo disminuye las oportunidades de interacción y la intención de abandonar el lugar de trabajo <sup>(3)</sup>.

Evidencias destacan además la importancia de los hábitos de vida saludable, incluida la alimentación adecuada, evitar el consumo de tabaco y alcohol, la práctica regular de actividad física junto con las conductas preventivas generales, demostrando que dichas variables contextuales interfieren con el bienestar subjetivo de las enfermeras, especialmente en aquellas más jóvenes, que residen en áreas rurales y viven con sus familias y que son ligeramente menos activas físicamente o presentan sobrepeso <sup>(4)</sup>.

Tomando el caso del Reino Unido, se identificó adicionalmente que en el caso de las enfermeras que residen y laboran en centros urbanos, los factores demográficos y del lugar de trabajo no se correlacionan con un bienestar subjetivo alto, empero sí se observó una correlación con la presencia de enfermedades de salud mental <sup>(5)</sup>.

En tanto, otros estudios han mostrado que el factor emocional y el puesto de trabajo sí presenta una correlación positiva, entre las emociones positivas y la satisfacción laboral, de las enfermeras, especialmente en lo referente a la sensación general de estar psicológicamente en relación a su seguridad laboral <sup>(6,7)</sup>. Se ha identificado que las enfermeras que presentan estabilidad laboral y mayor experiencia muestran una mayor capacidad de adaptación al entorno laboral, autonomía, confianza, auto-aceptación de sí <sup>(8)</sup> y sentido de bienestar material evidenciando que los aspectos más importantes para la satisfacción laboral de las enfermeras es el salario, seguido del personal y los beneficios <sup>(9)</sup>.

Ante la importancia de comprender esta crítica situación que afecta de manera negativa la capacidad profesional de las enfermeras visible a través de una constante renuncia laboral (rotación de personal de forma continua) lo que a su vez conlleva a costos económicos, inversión de tiempos extras en la inducción de nuevos trabajadores, interrupciones en la planificación de las áreas de trabajo, incertidumbre en los trabajadores antiguos, dando paso a un clima laboral no adecuado, no armonioso y no cálido, así como el no desarrollo de perspectivas de crecimiento personal y profesional dentro del centro de trabajo y un sentido negativo de felicidad surgió la necesidad de responder a las preguntas: ¿Hay una relación directa entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería? ¿Cuáles son los factores que presentan mayor incidencia en la satisfacción laboral y la felicidad de las enfermeras?

Para responder a tales interrogantes el presente estudio tiene como objetivo general analizar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad del personal de enfermería. Además, es importante, como objetivos específicos, describir los niveles de satisfacción laboral; describir los factores de felicidad e identificar y analizar las relaciones existentes en dichos niveles y factores en las trabajadoras del área de enfermería.

## MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación comprendió tres etapas, abarcando un total de 06 meses. En la primera etapa de la investigación, la cual abarca los meses de noviembre y diciembre del 2017, se elaboró la revisión de la literatura por medio de fuentes secundarias como libros, revistas especializadas, consultas en bases de datos en internet y el apoyo de investigadores especializados en el tema para que orienten la selección de sujetos y medios a estudiar. La segunda etapa, que comprendió los meses de enero, febrero y marzo del 2018, consistió en la recolección de información de fuentes primarias. Finalmente, en el mes siguiente, se hizo una conexión entre lo teórico y los casos estudiados para dar respuesta al objetivo principal.

El estudio corresponde al diseño no experimental, transversal-correlacional, para lo cual se empleó el método cuantitativo como método general y como específicos a los métodos estadístico analógico e inferencial. Además, la población de estudio lo comprendieron el personal de enfermería que actualmente labora en las diferentes áreas del HNCASE. La muestra representativa fue de 83 enfermeras, de las cuales una tercera parte son enfermeras nombradas, el tercio siguiente son contratadas bajo la modalidad CAS (Contratación Administrativa de Servicios) y el porcentaje restante que se encuentran bajo el régimen laboral de contratación por suplencia temporal. Las edades de la muestra de estudio oscilan entre los 25 a 65 años de edad y pertenecen a distintas áreas de trabajo. Los criterios de inclusión se basaron en considerar como muestra de estudio solo a enfermeras mujeres, con más de 6 meses de servicio y que no hayan invalidado los instrumentos de evaluación. El tipo de muestreo es probabilístico - estratificado.

Para efectos del trabajo de campo se aplicaron dos tipos distintos de pruebas a la muestra seleccionada. Para determinar la satisfacción laboral se aplicó la escala de satisfacción laboral SL-SPC elaborada por S. Palma <sup>(10)</sup>. Este instrumento de exploración psicológica nos permitió evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores de la muestra seleccionada bajo una prueba que consta de 36 ítems,

diseñados bajo la escala de tipo Likert, que abordan 7 factores: I. condiciones físicas y/o materiales, II. beneficios laborales y/o remunerativos, III. políticas administrativas, IV. relaciones sociales, V. desarrollo personal, VI. desempeño de tareas y VII. relación con la autoridad. La aplicación puede ser individual o colectiva con una duración de 20 minutos. Y, por último, se aplicó la Escala de Felicidad de Alarcón (2006) <sup>(11)</sup>, que está compuesta por 27 ítems contruidos según una escala de tipo Likert de cinco alternativas: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. El extremo positivo tiene un valor de cinco puntos y el extremo negativo un punto. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente. De acuerdo con el puntaje total se divide en cinco niveles de felicidad: de 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta. La aplicación puede ser individual o colectiva con una duración de entre 15 minutos.

La aplicación de los dos instrumentos se realizó en distintas fechas en un periodo de tiempo de tres meses. Esto debido a las diferentes actividades que realiza el personal diariamente, por lo cual se programaron fechas y horas específicas en concordancia con la cantidad de trabajo semanal asignado al personal, los horarios con menor carga laboral y la disponibilidad presencial de los subgrupos muestrales dentro de las instalaciones del HNCASE. En cada caso, cada instrumento que se aplicó a la muestra seleccionada se realizó en el horario de trabajo, para lo cual se solicitó autorización a la gerencia general.

La metodología de aplicación se realizó de forma individual, donde se le explicó a la trabajadora el objetivo de la evaluación, las instrucciones de cómo tienen que responder a las interrogantes planteadas en cada uno de los instrumentos. Así mismo, se leyó progresivamente las indicaciones y las alternativas de respuesta con el propósito de que el trabajador comprenda de forma integral la finalidad de cada una de las preguntas y el avance del llenado del instrumento sea progresivo, permitiendo reducir la posibilidad de un llenado rápido y no objetivo por parte de la muestra seleccionada. Además, se respondió inmediatamente cualquier duda o inquietud del evaluado. Posteriormente, se realizó el procesamiento de los datos para determinar las relaciones existentes entre las variables, se interpretaron los resultados y se realizó la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del caso.

La información recogida fue procesada, clasificada, sistematizada y analizada de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables e indicadores, a través del programa estadístico SPSS 22.0, a fin de esclarecer conceptualmente la relación entre satisfacción laboral y felicidad del personal asistencial de salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo de EsSalud - Arequipa.

El estudio fue aprobado por la Comité Institucional de Ética de Investigación de la Universidad Católica de Santa María (CIEI-VI-UCSM N° 12-2018; fecha de aprobación 14.3.2018). Los requisitos éticos de la investigación para la realización de investigaciones en seres humanos se cumplieron en el hospital utilizado en el estudio, así como en la universidad de investigadores.

## RESULTADOS

La muestra estuvo constituida por 83 enfermeras, siendo 30 (36,14%) nombradas, 28 (33,73%) contratadas según régimen CAS y 25 (30,12%) que se encuentran laborando en la modalidad de suplencia. La media de edad de los participantes fue de  $37,22 \pm 10,85$  años, variando entre 32 a 50 años. Se observó media de  $10,59 \pm 7,63$  años para tiempo de años de servicio profesional en el HNCASE. La mayoría de las enfermeras desarrollaba actividades asistenciales en el centro hospitalario. (Tabla 1).

**Tabla 1.** Variables sociodemográficas de las enfermeras investigadas (n=83). Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud, Arequipa, Perú, 2018.

VARIABLES	N	(%)
<b>Enfermeras</b>	83	100
<b>Régimen Laboral</b>		
Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	28	33,73
Contratación a Plazo Indeterminado (Nombrada)	30	36,14
Contratación por Suplencia Temporal (Suplencia)	25	30,12
Total	83	100
<b>Grupo de edad</b>		
25  -- 35	17	20,48
35  -- 45	23	27,71
45  -- 55	25	30,12
55  -- 65	18	21,68
Total	83	100
<b>Años de servicio en el HNCASE</b>		
0  -- 1	14	16,86
1  -- 3	16	19,27
3  -- 5	10	12,04
5  -- 10	8	9,63
10  -- 20	15	18,07
20  -- 30	13	15,66
≥ 30	7	8,43
Total	83	100

Fuente: Datos de la investigación, 2018.

Los instrumentos utilizados fueron sometidos a la evaluación de confiabilidad, utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, presentando valores que variaron de 0,71 a 0,79 para el SL-SPC y 0,82 a 0,87 para la Escala de Felicidad, evidenciando buena consistencia interna.

Con respecto a la satisfacción laboral se observó que las enfermeras CAS presentan mayor disconformidad ( $\leq 25\%$ ) en lo referente a “condiciones físicas y/o materiales”, “relaciones sociales” y “relación con la autoridad”; en tanto, las enfermeras nombradas manifiestan una mayor disconformidad ( $\leq 25\%$ ) con respecto a “beneficios laborales y/o remunerativos”, “políticas administrativas”, “desarrollo personal” y “desempeño de tareas”. Por su parte, en las enfermeras por suplencia no predomina ningún ítem de disconformidad mayoritaria; al contrario, son las que presentan una mayor

conformidad ( $\leq 25\%$ ) sobre las dimensiones “beneficios laborales y/o materiales”, “políticas administrativas”, “desempeño de tareas” y “relación con la autoridad”.

Por otra parte, en lo concerniente a la felicidad, son las enfermeras por suplencia quienes presentan mayor disconformidad ( $\leq 35\%$ ) en casi todos los aspectos referidos: “sentido positivo de la vida”, “realización personal” y “alegría de vivir”. En el lado opuesto, las enfermeras nombradas son quienes manifiestan un mayoritario sentido positivo de felicidad ( $\leq 35\%$ ) frente a las demás enfermas. Y las enfermeras CAS se sitúan en el punto medio con respecto a los otros dos casos estudiados (Tabla 2).

**Tabla 2.** Coeficiente de Variabilidad de las enfermeras investigadas (n=83). Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud, Arequipa, Perú, 2018.

DIMENSIÓN	C.V.		
	Enfermera CAS (n=28)	Enfermera Nombrada (n=30)	Enfermera Suplencia (n=25)
<b>Satisfacción Laboral</b>			
Condiciones físicas y/o materiales (CL)	21.45	18.05	21.14
Beneficios laborales y/o remunerativos (BL)	16.80	16.95	15.29
Políticas administrativas (PA)	22.32	23.89	20.03
Relaciones sociales (RS)	15.74	12.94	13.29
Desarrollo personal (DP)	12.97	13.71	13.06
Desempeño de tareas (DT)	11.70	12.21	9.76
Relación con la autoridad (RA)	15.57	13.54	11.36
<b>Felicidad</b>			
Sentido positivo de vida (SPV)	14.63	13.72	17.72
Satisfacción con la vida (SV)	9.97	6.02	7.80
Realización personal (RP)	27.81	25.02	31.23
Alegría de vivir (AV)	15.29	8.00	21.04

Fuente: Datos de la investigación, 2018.

Para determinar la correlación entre las variables se realizó el análisis de normalidad de datos encontrando en todos los casos una distribución no paramétrica. La prueba utilizada fue la de Kolmogórov-Smirnov (Tabla 3).

**Tabla 3.** Análisis de normalidad de datos, Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud, Arequipa, Perú, 2018.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
CL	,149	83	,000
BL	,163	83	,000
PA	,113	83	,010
RS	,183	83	,000
DP	,134	83	,001
DT	,171	83	,000
RA	,139	83	,000
SPV	,106	83	,022

<b>SV</b>	,111	83	,013
<b>RP</b>	,141	83	,000
<b>AV</b>	,208	83	,000

Fuente: Datos de la investigación, 2018.

A la luz de los resultados del comportamiento de datos se utilizó la prueba de RHO de Spearman para identificar la correlación entre las variables (Tabla 4).

**Tabla 4.** Valores para los Coeficientes de Correlación de Spearman entre las dimensiones de la Satisfacción Laboral y los factores de la Escala de Felicidad, Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo EsSalud, Arequipa, Perú, 2018.

		<b>SPV</b>	<b>SV</b>	<b>RP</b>	<b>AV</b>
<b>CF</b>	Coeficiente de correlación	-.045	-.048	.101	.040
	Sig.	.687	.665	.362	.719
<b>BL</b>	Coeficiente de correlación	-.285	-.097	-.267	.083
	Sig.	.009	.383	.014	.457
<b>PA</b>	Coeficiente de correlación	-.176	.165	-.158	-.234
	Sig.	.112	.136	.153	.033
<b>RS</b>	Coeficiente de correlación	.244	-.149	.022	.516
	Sig.	.026	.177	.845	.000
<b>DP</b>	Coeficiente de correlación	.245	.097	.075	.324
	Sig.	.025	.381	.500	.003
<b>DT</b>	Coeficiente de correlación	-.027	-.052	-.238	.081
	Sig.	.808	.640	.030	.465
<b>RA</b>	Coeficiente de correlación	.009	.128	-.120	.363
	Sig.	.936	.250	.280	.001

Fuente: Datos de la investigación, 2018.

## DISCUSIÓN

Verificar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad del personal de enfermería es de suma importancia, puesto que el nivel de ambas variables viene disminuyendo considerablemente en las trabajadoras a medida que van pasando los años de servicios, a pesar de los esfuerzos de la Gerencia del hospital por elevar la calidad de vida y las condiciones laborales. Además, el presente estudio permite identificar los vacíos de las políticas laborales, en especial la relación entre el ámbito laboral y el personal, a fin de que se puedan mejorar el clima organizacional institucional

en tanto este tipo específico de personal labora cotidianamente con el personal administrativo, asistencial, gerencial, técnico, de servicios y pacientes en general.

El presente estudio mostró que las dimensiones “desarrollo personal” y “desempeño de tareas” presentan mayor satisfacción en las enfermeras ( $\geq 70$ , en ambos casos). Las preguntas con una valoración mayor a 90% en los casos de estudio fueron “me siento realmente útil con la labor que realizo” y “me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo”.

Resultados semejantes fueron reportados en una muestra de 300 enfermeras en la ciudad de Bangalore (Karnataka, India), donde se identificó que, a diferencia del personal médico, las enfermeras respondieron con mayor valoración a preguntas referentes al “crecimiento personal” y “satisfacción con las tareas realizadas”<sup>(12)</sup>.

Por otra parte, en los tres casos también se observó que las dimensiones “condiciones físicas y/o materiales” y “políticas administrativas” se ubican como los aspectos de mayor insatisfacción para las enfermeras ( $\geq 70$ , en ambos casos). Las valoraciones con mayor porcentaje de insatisfacción ( $\geq 70$ ) responden a “siento que doy más de lo que recibo de la institución” y “en el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente”.

Un estudio realizado a 640 enfermeras de 8 hospitales ubicados en Eslovenia coincidió con el resultado anterior mostrando que los aspectos de “espacio de trabajo” y “aceptación de sí” presentan altos índices de disconformidad en las trabajadoras de salud<sup>(13)</sup>.

En el caso de la variable Felicidad, se identificó que la dimensión “Satisfacción con la Vida”, es la que presenta mayor valoración por parte de las enfermeras ( $\geq 90$ , en los tres casos). Las preguntas con una valoración mayor a 90% en los casos de estudio fueron “estoy satisfecho con mi vida” y “me siento satisfecho con lo que soy”.

Hallazgos similares fueron reportados en 1757 enfermeras de tres hospitales públicos de China<sup>(14)</sup> y 252 enfermeras de seis hospitales privados en Teherán (Irán)<sup>(15)</sup>. En ambos casos, se observó que los niveles más altos de felicidad responden a la satisfacción con la vida, específicamente el ítem de “estoy satisfecho con la persona que soy”.

En el lado opuesto, se identificó que la dimensión “Realización Personal” es la que presenta menor valoración por parte de las tres submuestras de estudio ( $\geq 65$ , en los tres casos). Las preguntas con más baja valoración, alrededor del 10%, son: “Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado”, “Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar” y “Me siento una persona realizada”.

Resultados similares se identificaron en 309 enfermeras de ocho centros médicos<sup>(16)</sup> y en 73 enfermeras del Hospital Shahid Sadoughi en Irán<sup>(17)</sup>. En los dos casos reportados, se identificó que los menores porcentajes de felicidad responden a las preguntas: “Aún no me he realizado personal ni profesionalmente” y “Me siento insatisfecho con mi condición laboral actual”.

Por otra parte, el estudio permitió identificar la existencia de una correlación directa entre los factores “Relaciones Sociales” con “Sentido Positivo de la Vida” y “Alegría de Vivir”; “Desarrollo Personal” con “Sentido Positivo de la Vida” y “Alegría de Vivir”;



“Desempeño de Tareas” con “Realización Personal”; y “Relación con la Autoridad” con “Alegría de Vivir”.

Además, se identificó una correlación inversa entre “Beneficios Laborales y/o Remunerativos” con “Sentido Positivo de la Vida” y “Realización Personal”; “Políticas Administrativas” con “Alegría de Vivir”; y “Desempeño de tareas” con “Realización Personal”.

El estudio nos conlleva a una amplia reflexión de la manera en cómo se manifiestan las políticas laborales en torno al sentido de felicidad que perciben las enfermeras. El contexto laboral se presenta como un espacio carente de condiciones materiales que coadyuvan a generar un sentido satisfactorio de felicidad en las enfermeras.

El ambiente físico, la relación contractual, las relaciones jerárquicas y las tareas asignadas son predominantemente vistas como aspectos negativos que sitúan al contexto laboral como un espacio distante, agreste y de disconformidad. Sin embargo, se ha observado que esta problemática ha sido llevada a un segundo plano el cual ha permitido reforzar los lazos amicales y de compañerismo entre las enfermeras a modo de compensación para otorgarle un sentido positivo a la vida de las enfermeras, pero sobre todo al trabajo que realizan.

En tal sentido, se hace necesario una reflexión sobre el estado del bienestar subjetivo de las enfermeras, reexplorando de manera crítica las políticas laborales de trabajo actuales y reorientarlas hacia un lado más humano teniendo en consideración distanciarlas de generar un ambiente de trabajo mecánico, repetitivo e instrumental donde las trabajadoras se sientan satisfechas con el trabajo que realizan y se pueda alcanzar una satisfacción de vida plena e integral.

## CONCLUSIÓN

Los resultados encontrados en el estudio permiten concluir que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras estudiadas es bajo, especialmente en la dimensión “Política Administrativa”, y particularmente se manifiesta una mayor insatisfacción en las enfermeras nombradas. Y, la mayor satisfacción laboral se encuentra en el “Desempeño de Tareas”, resaltando las enfermeras por suplencia.

En torno a la Felicidad, se observa que en los tres casos el factor donde prevalece un sentido mayor de felicidad es la “Satisfacción con la Vida”, presentándose con mayor fuerza en las enfermeras nombradas. Y, donde la felicidad es menor radica en la “Realización Personal”, especialmente en las enfermeras por suplencia.

Se observa una correlación directa entre las dimensiones “Relaciones sociales” y “Desarrollo personal” de la Satisfacción Laboral con el factor “Alegría de vivir” de la variable Felicidad, lo cual explica que las enfermeras, a raíz de la política laboral institucional, han separado la dimensión personal (incluyendo la cuestión familiar) de su ámbito de trabajo. Así mismo, la muestra de estudio, al estar dentro de una política administrativa precaria, inestable y sin beneficios atractivos que posibiliten la realización personal y profesional, ha llenado ése vacío reforzando los lazos amicales con sus redes sociales laborales (compañeros de trabajo), otorgándole un sentido positivo de felicidad al trabajo que realizan cotidianamente. El compañerismo y el

deseo de alcanzar una meta de desarrollo personal y profesional aumenta el sentido de felicidad que las enfermeras perciben en su vida laboral.

### **Agradecimientos**

Al personal de enfermería del HNCASE – Hospital Nacional Alberto Seguí Escobedo EsSalud, por su valiosa ayuda y desprendida cooperación.

### **REFERENCIAS**

1. Tahir NKM, Hussein N, Samad S. Workload and Subjective Well-Being Among Nurses in Malaysia. *Advanced Science Letters*. 2017; 23(8):7853-7856.
2. Liu H, Zhang X, Chang R, Wang W. A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Nursing Sciences*. 2017; 4:291-295.
3. Gurková E, Haroková S, Džuka J, Žiaková K. Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice*. 2014;20(2):194-203.
4. Chaves C, Duarte J, Campos S, Martins M, Ferreira M, Coutinho E. Relation the lifestyle and subjective well-being in nursing students. Paper presented at 7th International Conference on Education and Educational Psychology. Greece: Rhodes; 2016.
5. Oates J, Jones J, Drey N. Subjective well-being of mental health nurses in the United Kingdom: Results of an online survey. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2017; 26(4):391-401.
6. Gurková E, Žiaková K, Durišková M. Job satisfaction and emotional subjective well-being among Slovak nurses. *International Nursing Review*. 2012; 59:94-100.
7. Joulain M, Coulombier J. Liens entre vécu au travail et bien-être subjectif des infirmier(ère)s : des effets réciproques. *Psychologie du travail et des organisations*. 2016; 22: 205–215.
8. Blumberga S, Olava S. Quality of Hospital Nursing Work Life, Psychological and Subjective Well-Being. *Rural Environment. Education. Personality*. 2016; 13:295-300.
9. Sparks S, Corcoran KJ, Nabors LA, Hovanitz CA. Job Satisfaction and Subjective Well-Being in a Sample of Nurses. *Journal of Applied Social Psychology*. 2005; 35(5):922-938.
10. Palma S. Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*. 1999; 9(1):27-34.
11. Alarcón R. Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*. 2006; 40(1):99-106.
12. Madhuchandra MK, Srimathi NL. Psychological Well-being among Doctors and Nurses: A Comparative Study. *The International Journal of Indian Psychology*. 2016; 3(4):203-210.
13. Lorber M, Treven S, Mumel D. The importance of monitoring nurses' workplace satisfaction of nurses for the well-being of all employees in nursing. *Obzornik zdravstvene nege*. 2015; 49(3):182-189.
14. Abdollahi A, Abu Talib M, Yaacob SN, Ismail Z. Hardiness as a mediator between perceived stress and happiness in nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2014; 21(9):789-796.
15. Liu R, Zeng P, Quan P. The Role of Hope and Self-efficacy on Nurses' Subjective Well-being. *Asian Social Science*. 2018; 14(4):18-22.

16. Mirfarhadi N, Moosavi S, Tabari R. Life satisfaction and its determinants: a survey on Iranian nurses population. Journal of Paramedical Sciences. 2013; 4(4):11-15.
17. Rahighee F. A Descriptive Study of Nurses' Happiness at Shahid Sadoughi Hospital, Iran. Journal of Mental Disorders and Treatment. 2015; 1(1):1-3.

ISSN 1695-6141

© [COPYRIGHT](#) Servicio de Publicaciones - Universidad de Murcia