Happiness at Work and its relationship with the Fulfillment of Personal Goals in a Hospital in the city of Trujillo

Cortez Pereda, Gabriel Armando[1]; Hernando Rengifo, Diego Andre[1]; Aguilar Aragon, Nancy Deifilia[1]
[1]Universidad César Vallejo - (PE), Perú; *gcortezp@ucvvirtual.edu.pe, dhernando@ucvvirtual.edu.pe, naguilara@ucvvirtual.edu.pe*

Abstract–The general objective of the research was to determine the relationship between happiness at work and the fulfillment of goals in a hospital in the city of Trujillo 2024. The research was applied, with a quantitative approach. The sample was a census sample, given that the entire population participated, being made up of 80 administrative professionals of the hospital. The survey technique was used, being a questionnaire of 31 questions in total, in which 20 were of the variable happiness at work and 11 of the variable fulfillment of personal goals. A total of 85.0% of the workers rated their happiness at work as good, which is generated because the workers perceive that their work is valuable and necessary for the functioning of the institution. 53.8% of the participants have a good level of fulfillment of personal goals, which means that most of the workers comply with their assigned responsibilities within the institution. Likewise, it was determined that there is a weak positive relationship between both variables. Happiness at work is an important factor for the workers, helping them to achieve the objectives set by the institution.

Keywords- work happiness, personal goal fulfillment, positive emotions, purpose.

Felicidad Laboral y su relación con el Cumplimiento de Metas Personales en un Hospital en la Ciudad de Trujillo

Cortez Pereda, Gabriel Armando[1]; Hernando Rengifo, Diego Andre[1]; Aguilar Aragon, Nancy Deifilia[1]
[1]Universidad César Vallejo - (PE), Perú; *gcortezp@ucvvirtual.edu.pe, dhernando@ucvvirtual.edu.pe, naguilara@ucvvirtual.edu.pe*

Resumen– La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la felicidad laboral con el cumplimiento de metas en un hospital de la ciudad de Trujillo 2024. La investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo. La muestra fue censal, dado que participaron la totalidad de la población, siendo está conformada por 80 profesionales administrativos del hospital. Se utilizó la técnica de la encuesta, siendo un cuestionario de 31 preguntas en total, en las cuales 20 fueron de la variable felicidad laboral y 11 de la variable cumplimiento de metas personales. El 85.0% de los trabajadores calificaron con nivel bueno la felicidad laboral, lo que se genera a causa que los trabajadores perciben que su trabajo es valioso y necesario para el funcionamiento de la institución. El 53.8% de los participantes tienen un nivel bueno de cumplimiento de metas personales, es decir que los trabajadores en su mayoría cumplen con sus responsabilidades asignadas dentro de la institución. Así mismo, se determinó que existe una relación positiva débil entre ambas variables. La felicidad laboral es un factor importante para los trabajadores ayudando al logro de los objetivos planteados en la institución.

Palabras clave-- Felicidad laboral, cumplimiento de metas personales, emociones positivas, propósito.

I. Introducción

La felicidad laboral y el cumplimiento de metas personales dentro de un contexto laboral, se encuentra en la agrupación de individuos que coexisten dentro de espacios comunes con la finalidad de lograr resultados afines a la organización, es por ello que, tiene suma importancia que las relaciones sean amenas y agradables. Ya que, se sabe que esto contribuye sin duda alguna a la felicidad de cualquier ser humano. “Ref. [1]”; por otro lado, Jarama “Ref. [2]" indica que la adicción al trabajo mantiene en forma positiva la felicidad laboral siempre que exista un disfrute e impulsó a trabajar, siempre que, esto no acarree consecuencias de salud por excesos en el cumplimiento de sus actividades y/o labores.

Según Zambrano” Ref. [3]” dado el agravio y de las dificultades de dirección de empresas e instituciones se vió requerido que se desarrollen herramientas y técnicas de gestión a fin de lograr un análisis a profundidad en las organizaciones. Dentro del proceso de auditoría interna o externa se encuentran hallazgos tanto negativos, que se usan para mejorar e implementar acciones correctivas, preventivas y de constante mejora. Por otro lado, el cumplimiento de metas por el cual se rigen las instituciones sanitarias estatales, son la razón de ser de las mismas, dándole una mejor calidad de vida al usuario, controlando los recursos del tesoro público y evitando hasta cierto punto que se rompa la ética profesional de las personas a cargo “Ref. [4]”. Según el Ministerio de Economía y Finanzas-MEF “Ref., [5]”, cumplir con las metas conlleva a una prestación más eficiente de los servicios. Por tanto, es aconsejable implementar mejoras y garantizar la continuidad de los éxitos logrados en años previos mediante dichos objetivos. En un hospital de la ciudad de Trujillo se vio afectada la “felicidad laboral “, dado que no se mantiene una relación amena entre los diferentes departamentos que tienen objetivos afines. Esto se debe a la mala ejecución de actividades programadas, y entregables con errores derivados a las diferentes áreas correspondientes afectando el avance individual de cada una de las áreas y retrasando los objetivos cada trabajador. Así mismo se encontraron problemas en el cumplimiento de metas personales a causa de la mala ejecución por parte de las áreas administrativas, lo que conlleva a una sobrecarga de estrés a causa del retraso de sus metas. Entonces, se planteó el problema de investigación de la siguiente forma: ¿Cuál es la relación que existe entre la felicidad laboral con el cumplimiento de metas personales en un hospital de la ciudad de Trujillo 2024? Como resultado de este estudio, se aportó a otras entidades del sector salud, las mismas que veían afectada en sus trabajadores la “felicidad laboral”, mismos trabajadores que, tienen metas personales por cumplir dentro y fuera de su ecosistema laboral, por tal motivo la presente investigación fue enfocada en realizar estudios exhaustivos sobre la relación que existe entre la felicidad laboral y el cumplimiento de las metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, con la finalidad de lograr identificar la problemática para alcanzar la felicidad laboral con relación al cumplimiento de metas personales del individuo a través de aportes teóricos sobre conceptos actuales y veraces que determinan la felicidad laboral, y el cumplimiento de metas personales en la gestión administrativa sostenible, para ello se ejecutaron encuestas al personal administrativo, con la finalidad de que a través de los resultados se aporten estrategias de ayuda para una mejora en el entorno laboral. Mencionado aporte permitió identificar problemáticas que irrumpen la felicidad laboral y brindar soluciones en términos exactos, sea en planificación y/o

factores de riesgo que conllevan cargos administrativos contribuyendo así con la felicidad laboral dentro de la institución e indirectamente brindando una mejoría en el servicio que se brinda a la población usuaria. Como objetivo general se tuvo: Determinar la relación que existe entre la felicidad laboral con el cumplimiento de metas en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024.

METODOLOGÍA

Se efectuó una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, en base a la data que se procesó para realizar la prueba a la hipótesis expuesta tomando como variables la felicidad laboral y cumplimiento de metas personales, así mismo, se consideraron las dimensiones presentadas acorde a sus indicadores adaptados al cuestionario. Esto, con el fin de mejorar o resolver la relación entre las variables presentadas a través de una propuesta de intervención que se brindó tras finalizar la investigación en un hospital de la ciudad de Trujillo 2024. Vargas "Ref. [6]". El diseño de estudio de la presente investigación fue no experimental, transversal y correlacional. "Ref. [7]" de las variables en la naturalidad de sus fenómenos en un ámbito no planificado para ser analizados. La variable 1 felicidad laboral, Reyes y Seminario "Ref. [8]" menciona que la felicidad en el trabajo se refiere al sentido de pertenencia, compromiso, armonía y pasión que un empleado siente hacia su empresa. Esta conexión entre el empleado y su lugar de trabajo mejora significativamente la calidad de vida del individuo. (p.17).

Acorde al modelo P.E.R.M.A, esta se puede descomponer en las siguientes dimensiones: Emociones positivas, involucramiento, relaciones positivas, propósito y logro. La variable se medirá a través de una encuesta que contará con un total de 20 ítems. "Ref. [9]". Indicadores: Sentimiento de logro, participación activa, colaboración efectiva, calidad y reconocimiento. Escala de medición: Escala ordinal "Ref. [10]" La variable 2 cumplimiento de metas personales, Chan et al. (2022) [11] menciona que se determina como establecer metas que le dan sentido al individuo para marcar una dirección, sean académicas, financieras o de realización personal a corto y largo plazo, permitiendo centrar los esfuerzos en las actividades a realizar en el proceso.

Esta se puede descomponer en las siguientes dimensiones: Dirección, intensidad, persistencia, eficiencia y eficacia. La variable se medirá a través de una encuesta que contará con un total de 11 ítems. Indicadores: Metas, esfuerzo, superación, conocimiento y responsabilidad. Escala de medición: Escala Ordinal "Ref. [10]".

La población que abarcó la presente investigación, "Ref. [12]", es el total de elementos accesibles o unidades de análisis pertenecientes al ecosistema en donde se desarrolla el estudio. La población de los trabajadores administrativos del hospital está conformada por 80 profesionales administrativos. Para la presente investigación la muestra fue censal, dado que participaron la totalidad de la población. Por tanto, no fue necesario utilizar técnica de muestreo.

Para la presente investigación, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual es una herramienta de estudio que se emplea para recolectar datos de una amplia muestra de individuos. Es una herramienta adaptable y de fácil acceso que posibilita a los investigadores obtener información sobre conductas, percepciones, opiniones y características demográficas de un grupo específico. Un cuestionario es una herramienta valiosa para recabar información y se emplea extensamente en diversos ámbitos como la investigación, la evaluación, la educación y la valoración del rendimiento "Ref. [13]". Es fundamental que un cuestionario esté bien diseñado para asegurar resultados precisos y fiables. Debe incluir preguntas claras y concisas que permitan a los participantes proporcionar información relevante y exacta. Además, es importante considerar el orden de las preguntas, ya que esto puede afectar la forma en que los participantes responden a las preguntas posteriores "Ref. [14]". El cuestionario en total contará con 27 ítems, de los cuales 20 serán referentes a la variable felicidad laboral y las restantes 11 a la variable cumplimiento de metas personales, se utilizará la escala de Likert como indicó anteriormente. El estudio tuvo el respaldo del Director Ejecutivo de la UTES en cuestión, perteneciente a la Red de Servicios de Salud en Trujillo y de la encargada de la oficina de docencia e investigación; y fue gracias a ellos y su apoyo que se logró aplicar la encuesta a los distintos colaboradores dentro de institución, todo esto con el fin de poder obtener la data que posteriormente será ordenada, procesada y analizada.

Métodos de análisis de datos: Para analizar los datos recopilados, se emplearon principalmente dos programas informáticos. En primer lugar, Microsoft Excel se utilizó para organizar las respuestas de los cuestionarios en un formato tabular que facilite su exportación al siguiente software.

Cómo aspectos éticos la investigación utilizó las normas establecidas por la Universidad César Vallejo, así como los principios legales que resguardan los derechos pertenecientes a ambos autores en esta investigación, esto significa, que esta investigación fue citada debidamente y referenciada utilizando la normativa APA. Del mismo modo, cabe recalcar que el anonimato de los participantes y su aporte cómo parte de la UTES - Red de Servicios de Salud en Trujillo no solo se respetó. De esta manera se aplicaron los principios éticos de la investigación como, autonomía: Dando potestad a los participantes de elegir si participar de la investigación. El propósito de la investigación fue aportar a la mejora de la institución en la que se realizó la misma. Integridad humana: Por medio de la investigación los participantes fueron capaces de transmitir su sentir y poder afrontar con diferentes estrategias los problemas que se puedan presentan.

enfoque y diseño de investigación. El tipo de investigación fue al cliente, aspectos tangibles. Esta variable se midió a través de una encuesta que contó con un total de 8 preguntas. Indicadores: Resolución eficiente, compromiso con el cliente, soluciones adatadas a las necesidades, servicio posventa, atención personalizada, maximización al cliente, presentación y claridad de la información, aspectos de las instalaciones físicas y equipos. Escala de medición: ordinal.

RESULTADOS

Tabla 1

Relación que existe entre la felicidad laboral con el cumplimiento de metas personales.

Dimensión	Nivel	N	%
Emociones positivas	Bueno	66	82.5%
	Regular	14	17.5%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Involucramiento	Bueno	28	35.0%
	Regular	52	65.0%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Relaciones positivas	Bueno	64	80.0%
	Regular	16	20.0%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Propósito	Bueno	74	92.5%
	Regular	6	7.5%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Logro	Bueno	48	60.0%
	Regular	32	40.0%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0

Nota: Datos extraídos de las respuestas al cuestionario aplicado al personal administrativo en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024.

Variable	Nivel	N	%
Felicidad laboral	Bueno	68	85.0%
	Regular	12	15.0%
	Malo	0	0.0%
Total		80	1.0

Nota: Datos extraídos de las respuestas al cuestionario aplicado al personal administrativo en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024.

Con relación al objetivo específico 1:
Analizar la felicidad laboral en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, se describe el resultado siguiente:

Tabla 2

Nivel de felicidad laboral.

Interpretación: Se observa que el 85.0% de trabajadores indican que su nivel de felicidad laboral es bueno. Percepción que responde al sentir de los trabajadores de que su trabajo es valioso y necesario para el funcionamiento de la institución.

			FELICIDAD LABORAL	CUMPLIMIENTO DE METAS PERSONALES
Rho de Spearman	FELICIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	,249*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	80	80
	CUMPLIMIENTO DE METAS PERSONALES	Coeficiente de correlación	,249*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	80	80

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

Interpretación: Como resultado del análisis de correlación se obtuvo el valor de 0.249 lo que apunta a una correlación positiva baja entre la variable felicidad laboral y la variable cumplimiento de metas personales. El valor de significancia es de p=0.05>0.026 por lo que se puede afirmar que existe una relación entre ambas variables.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de felicidad laboral

Interpretación: Se observa que la dimensión de propósito obtuvo el 92.5% de nivel de bueno, apreciación que responde a que los trabajadores sienten que su trabajo es valioso y necesario para la institución.

Con relación al objetivo específico 2:

Evaluar el nivel de cumplimiento de metas personales en un hospital de la ciudad de Trujillo 2024, se describe el resultado siguiente:

Tabla 4

Nivel de cumplimiento de metas personales

Variable	Nivel	N	%
Cumplimiento de metas personales	Bueno	43	53.8%
	Regular	37	46.3%
	Malo	0	0.0%
Total		80	1.0

Nota: Datos extraídos de las respuestas al cuestionario aplicado al personal administrativo en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024.

Interpretación: Se observa que el 53.8% de trabajadores indican que su nivel de cumplimiento de metas personales es bueno. Esto se debe a que, en su mayoría, a que los trabajadores cumplen con sus responsabilidades dentro de la institución.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de cumplimiento de metas personales

Dimensión	Nivel	N	%
Dirección	Bueno	39	48.8%
	Regular	41	51.3%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Intensidad	Bueno	62	77.5%
	Regular	17	21.3%
	Malo	1	1.3%
	Total	80	1.0
Persistencia	Bueno	55	68.8%
	Regular	25	31.3%
	Malo	0	0.0%
	Total	80	1.0
Eficiencia	Bueno	12	15.0%
	Regular	67	83.8%
	Malo	1	1.3%
	Total	80	1.0
Eficacia	Bueno	0	0.0%
	Regular	7	8.8%
	Malo	73	91.3%
	Total	80	1.0

Nota: Datos extraídos de las respuestas al cuestionario aplicado al personal administrativo en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024.

Interpretación: Se obtuvo que la dimensión eficacia es la que posee la peor calificación con un nivel de cumplimiento de metas personales malo del 91,3%. Observación que responde a que los resultados obtenidos no serán consistentes a un mediano o largo plazo.

Con relación al objetivo específico 3:
Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la felicidad laboral con el cumplimiento de metas personales en un hospital de la ciudad de Trujillo 2024, se describe el resultado siguiente:

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de felicidad laboral con relación a las metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024

				UMPLIMIENTO DE ETAS PERSONALES
Rho de Spearman	EMOCIONES POSITIVAS	Coeficiente de correlación	1.000	0.158
		Sig. (bilateral)		0.162
		N	80	80
	INVOLUCRAMIENTO	Coeficiente de correlación	1.000	0.211
		Sig. (bilateral)		0.060
		N	80	80
	RELACIONES POSITIVAS	Coeficiente de correlación	1.000	0.093
		Sig. (bilateral)		0.410
		N	80	80
	PROPÓSITO	Coeficiente de correlación	1.000	,228*
		Sig. (bilateral)		0.042
		N	80	80
	LOGRO	Coeficiente de correlación	1.000	0.163
		Sig. (bilateral)		0.148
		N	80	80

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

Interpretación: Como se aprecia en la tabla, la dimensión propósito de la variable felicidad laboral es la única que muestra relación con la variable cumplimiento de metas personal, siendo su coeficiente de correlación 0.228=relación positiva débil, su nivel de significancia 0.042, la que confirma dicha relación.

DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, los resultados evidenciaron que existe una relación positiva débil entre la felicidad laboral y el cumplimiento de metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024. Resultados que coinciden con Valencia & Castaño "Ref. [15]" en su investigación "Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo" en donde se evidenció que, se encuentran diferentes factores que pueden influir en la felicidad de los trabajadores, al ser este un estado de bienestar subjetivo, pero los esenciales son: inteligencia emocional y habilidades para el cargo. En segundo lugar, las prácticas de comunicación que aportan al logro de la felicidad en el trabajo

son: lenguaje cercano y enfoque humano de la comunicación, diálogos con sentido e información oportuna. Por otro lado, al ser la comunicación oportuna calificada como un factor esencial para la felicidad laboral, se reafirma la importancia de trabajar desde las áreas de comunicación el bienestar de los trabajadores.

Con relación al primer objetivo específico, los resultados que se obtuvieron fueron que el 85% de los trabajadores indican que su nivel de felicidad laboral es bueno en un hospital en la ciudad de Trujillo, 2024, esto se debe a que los trabajadores sienten que el trabajo que realizan es valioso y necesario para el crecimiento de la institución. Los resultados obtenidos se relacionan con el de Atoche "Ref. [16]" , quien en su investigación sobre la relación entre el Workaholism (Adicción al trabajo) y la felicidad laboral en instituciones confesionales en la región norte del Perú, donde aplico un instrumento con la escala WorkBAT de Spence y Robbins de 1992, y un constructo de felicidad en el trabajo. Estos resultados indicaron que el 20.5% demostraron ser muy resistentes y pocos dispuestos hacia su labor, en cuanto a la felicidad laboral. Se obtuvo que el 72.8% experimentaron niveles de felicidad alto, determinando una relación directa, baja y significativa entre el workaholism y la felicidad laboral. Asimismo, los autores Aguinaga y Palomino "Ref. [17]", quienes, en su investigación sobre la relación entre la felicidad laboral y la eficacia propia en el entorno laboral de una empresa privada, donde utilizaron un diseño correlacional, donde hallaron una relación significativa entre la relación entre la felicidad laboral y le eficacia propia, siendo este un nivel de $p<0.001$ y una correlación baja positiva de 0.562. Por otro lado, Torres y Aguilar "Ref. [18]" tuvieron como propósito analizar la dinámica del clima laboral y la influencia en la felicidad organizacional de los empleados de una institución financiera en sus sucursales en San Martín, Perú. La investigación consistió de 120 trabajadores, los resultados indicaron una relación significativa de $p=0.00$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.734, indicando una relación alta y significante entre el clima laboral y la felicidad organizacional. Concluyendo que todo esfuerzo enfocado en mejorar el ambiente de trabajo influirá de manera positiva en la satisfacción dentro de la organización.

Con relación al segundo objetivo específico, cumplimiento de metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, los resultados mostraron que el 53.8% de los encuestados perciben un nivel de cumplimiento de metas personales bueno, lo que indica que la mayoría de los trabajadores cumplen con sus responsabilidades dentro de la institución, siguiendo los parámetros legales establecidos en la institución y sin omitir las normas que por ley regulan las instituciones sanitarias públicas de salud, sintiéndose realizados en el proceso. Resultados que se relacionan con los de Zambrano et al. "Ref. [19]", quienes en su investigación sobre "La importancia de la auditoria de gestión y los procesos administrativos y técnicos, realidades y perspectivas" encontraron que, el cumplimiento de metas por el cual se rigen entidades sanitarias estatales, le da no solo una mejor calidad de vida al usuario, sino que, contribuyen al control del tesoro público y evitan hasta cierto punto que se rompa la ética profesional de las personas a cargo. En contraste con los autores Cantos et al., "Ref. [20]" en su investigación titulada "La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional" se resolvió qué, todas las actividades, sistemas y controles son importantes para las entidades y que a pesar de no tener un sistema de contabilidad gubernamental los estados financieros de la entidad se presentan razonables. Así mismo se encontró qué, la entidad cumple en un 85% las actividades programadas y cumple en un 98.55% el uso de recursos a nivel general. Así mismo, Barata & Gallegos "Ref [21]" en su investigación "Estudio de la motivación laboral y cumplimiento de metas en la empresa VIETTEL PERÚ S.A.C en la ciudad de Iquitos, periodo 2017", se determinó que la motivación en su componente persistencia influye en el cumplimiento eficaz de las metas por los trabajadores de la empresa Viettel Perú SAC Iquitos 2017. La motivación en su componente intensidad influye en el cumplimiento eficiente de las metas por los trabajadores. La motivación en su componente intensidad influye en el cumplimiento eficaz de las metas por los trabajadores. La motivación en su componente dirección influye en el cumplimiento eficiente de las metas por los trabajadores. La motivación en su componente dirección influye en el cumplimiento eficaz de las metas por los trabajadores.

Respecto al tercer objetivo, la dimensión propósito de la variable felicidad laboral es la única que muestra relación con la variable cumplimiento de metas personal, siendo su coeficiente de correlación 0.228=relación positiva débil, su nivel de significancia 0.042, la que confirma dicha relación. Resultados que se corroboran con la investigación de Andres y Rojas "Ref. [22]" felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco 2020, quienes mencionan que la felicidad laboral resalta por su relevancia dentro de las organizaciones. Es fundamental que exista una conexión sólida entre la empresa y sus empleados, ya que son ellos quienes permiten alcanzar los objetivos establecidos. Del mismo modo, ayudar a los colaboradores a cumplir sus metas personales contribuye a que la organización mantenga un alto nivel de desempeño y resultados óptimos.

CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, se determinó que existe una relación positiva débil entre las variables felicidad laboral y cumplimiento de metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, debido a que la ausencia de felicidad laboral no implica que no se ejecuten las metas planteadas.

El objetivo específico 1 que fue analizar la felicidad laboral en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, muestra como resultado que el 85.0% de los trabajadores calificaron con nivel bueno la felicidad laboral, lo que se genera a causa que los trabajadores perciben que su trabajo es valioso y necesario para el funcionamiento de la institución, sumándole a ello, en su mayoría son profesionales nombrados y CAS sustentable por lo que es un trabajo vitalicio para ellos.

Respecto al objetivo específico 2 que fue evaluar el nivel de cumplimiento de metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, se muestra como resultados que el 53.8% de

los participantes tienen un nivel bueno de cumplimiento de metas personales, es decir que los trabajadores en su mayoría cumplen con sus responsabilidades asignadas dentro de la institución, esto se debe a que pueden existir momentos en que la comunicación no sea la mejor y afecte la relación entre trabajadores de diferentes áreas.

Con respecto al objetivo específico 3 que fue determinar la relación que existe entre las dimensiones de la felicidad laboral con el cumplimiento de metas personales en un hospital en la ciudad de Trujillo 2024, la dimensión propósito de la variable felicidad laboral es la única que muestra relación significativa débil con la variable cumplimiento de metas personal, esto se debe a que el personal administrativo percibe cómo parte de las suyas algunas de las metas del hospital, haciéndolas parte de su propósito al ejecutarlas y cumplirlas.

REFERENCIAS

.

[1] Jiménez et al. (2020) "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/135fda50-9d54bd3-8702-15e7d397e539/content

[2] Jarama, R. (2023) Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones confesionales en la Región Norte del Perú. 2022

[3] Zambrano et al., (2020). LA IMPORTANCIA DE LA AUDITORIA DE GESTIÓN Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS, REALIDADES Y PERSPECTIVAS

[4] Cantos, M. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional

[5] MEF (2022). Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/brochure_PI 2022.pdf

[6] Vargas Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/538/589

[7] Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación. https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

[8] [69] Reyes, V. & Seminario, N. (2023). LA FELICIDAD LABORAL DESDE LA PERCEPCIÓN DE PRACTICANTES PRE PROFESIONALES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS QUE REALIZAN TRABAJO REMOTO https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19007/T018_77156905_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20felicidad%20laboral%20hace%20referencia,colaborador%20expresa%20hacia%20la%20empresa.

[9] Andre, J. & Rojas, I. (2023). Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020 http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/3202/1/T026_72204939_T.pdf

[10] Barata, F. & Gallegos, L. (2019). Estudio de la motivación laboral y cumplimiento de metas en la empresa Viettel Perú S.A.C. en la ciudad de Iquitos, periodo 2017 http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1071

[11] Chan et al. (2022). Sentido de vida y establecimiento de metas en estudiantes de bachillerato. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, Volumen Nro.7, pp. 29 https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/344/314

[12] Condori, P. (2020). Universo, población y muestra https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf

[13] Sánchez et al. (2020). LOS MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE LAS TÉSIS DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[14] Medina et al. (2020) Metodología de la investigación. https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1

[15] Valencia, E. & Castaño, E. (2023). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121326122000200191&script=sci_arttext

[16] Atoche, G. (2023). Workaholics y felicidad laboral en los trabajadores de instituciones confesionales en la Región Norte del Perú. 2022 https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7154

[17] Aguinaga, J. & Palomino, G. (2022) Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3079652

[18] Torres, L. & Aguilar, T. (2021). Clima laboral y felicidad organizacional en una entidad financiera de San Martin - Perú https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6602720?show=full

[19] Zambrano et al., (2020). LA IMPORTANCIA DE LA AUDITORIA DE GESTIÓN Y LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS, REALIDADES Y PERSPECTIVAS file:///C:/Users/gabri/Downloads/568-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1774-1-10-20210919.pdf

[20] Cantos, M. (2019). La auditoría integral como herramienta de validación de la gestión institucional

[21] Barata, F. & Gallegos, L. (2019). Estudio de la motivación laboral y cumplimiento de metas en la empresa Viettel Perú S.A.C. en la ciudad de Iquitos, periodo 2017 http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/1071

[22] Andre, J. & Rojas, I. (2023). Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020