



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de  
enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el  
Salvador, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Condori Arias, Isabel ([orcid.org/0000-0003-3209-0103](https://orcid.org/0000-0003-3209-0103))

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

El presente estudio, se lo dedico en primer lugar a Dios quien es guía de mis pasos en todo momento, a mi familia que es el motor y motivo para poder lograr mis objetivos, pero en especial a mi hijita que por lograr mis objetivos profesionales no tuvimos mucho tiempo de calidad, que ahora ya lo vamos a recuperar, a mi amorcito que me apoya siempre con sus consejos y que no me suelta de la mano para seguir avanzando juntos, a mis padres que sé que se sienten orgullosos de ver cómo voy logrando mis metas, a mis abuelitos que desde el cielo interceden por mí siempre para que me vaya mejor que el día anterior.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la oportunidad que me da para realizar todo lo propuesto, a mi familia por su apoyo incondicional, a la asesora de tesis, gracias por su paciencia, disposición y tiempo dedicado; a los maestros por compartir sus conocimientos y tratar de formar personas al servicio de la sociedad.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Felicidad laboral, según dimensiones	24
Tabla 2. Compromiso organizacional, según dimensiones	25
Tabla 3. Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional	26
Tabla 4. Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo	27
Tabla 5. Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo	27
Tabla 6. Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad	28

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022. La población estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue un enfoque cuantitativo, descriptivo y corresponde a una investigación básica. Se empleó además un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se emplearon como Instrumentos el Cuestionario de Felicidad laboral adaptado por Ballón y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen validado por García. Los resultados obtenidos evidenciaron que en el personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación presentaba un nivel alto de felicidad laboral y un nivel medio de compromiso organizacional. Se concluye que si existe relación significativa entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Siendo esta relación directa y débil.

**Palabras clave:** *Felicidad laboral, compromiso organizacional, enfermería.*

## **Abstract**

The objective of this study was to establish the relationship between job happiness and the organizational commitment of the nursing staff of the Isolation and Recovery Center in Villa el Salvador, 2022. The population consisted of 120 nursing professionals. The method used was a quantitative, descriptive approach and corresponds to a basic investigation. A non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational design was also used. The Workplace Happiness Questionnaire adapted by Ballón and the organizational commitment scale of Meyer and Allen validated by García were used as instruments. The results obtained showed that the nursing staff of the isolation and recovery center presented a high level of job happiness and a medium level of organizational commitment. It is concluded that there is a significant relationship between job happiness and the organizational commitment of the nursing staff of the Isolation and Recovery Center in Villa el Salvador. This relationship being direct and weak.

**Keywords:** *Work happiness, organizational commitment, infirmary.*

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el personal profesional de enfermería se ha constituido en un factor importante y determinante para el éxito o fracaso de las instituciones en el sector salud, por lo mismo, estas instituciones, principalmente las pertenecientes al sector público, tienen como desafío a corto y mediano plazo, desarrollar y otorgar las condiciones idóneas para que su personal alcance estándares adecuados en el aspecto de sentirse felices desarrollando las competencias para las que fueron contratados, además de ello, resulta importante fortalecer los valores dentro de la organización, siempre con visión al futuro, logrando que todos estén comprometidos con la organización, para beneficio personal, de los usuarios y de la institución.

La felicidad laboral puede ser definida como el bienestar emocional alcanzado por los trabajadores debido a distintos agentes influyentes, como por ejemplo el verse rodeados de un agradable clima organizacional, un ambiente adecuado y cómodo para trabajar y principalmente sentirse motivados, esta felicidad debe ser construida, creada y desarrollada (Lyubomirsky, 2011) y está directamente asociada al compromiso organizacional, que representa el grado psicológico que caracteriza el vínculo que pueda existir entre el trabajador y la institución a la que pertenece y que muchas veces influye en su decisión de permanecer ligado a la misma (Meyer y Allen, 1997).

Resulta fundamental que los directivos de una organización implementen las herramientas adecuadas para lograr desarrollar el compromiso en sus empleados, ya que en el mercado global las competencias son cada vez mayores (Arias, 2001). En muchas ocasiones resulta perjudicial para la institución la renuncia de uno o más trabajadores, ya que al no continuar se llevan consigo los conocimientos y destreza adquiridas en el período de tiempo que permanecieron ligados a la misma (Madero & Flores, 2009); actualmente el reto de las instituciones radica en administrar de manera adecuada los recursos y así desarrollar estrategias adecuadas para que los trabajadores mantengan el compromiso organizacional conforme a las metas institucionales (Pons y Ramos, 2010).

A nivel mundial, los reportes evidencian que la felicidad laboral no es la esperada, en un estudio desarrollado en España, se encontró que 1 de cada 4 trabajadores tenían un desempeño laboral por debajo del esperado (García-Maroto, 2017); desempeño que guardaba una estrecha relación con la felicidad que manifestaban sentir al trabajar en la institución a la que pertenecían, tema que era ignorado y nunca fue puesto en evaluación por parte de los directivos (Frías, 2014).

En el Perú, uno de los factores más importantes relacionados con el compromiso organizacional es la escasa identificación que tienen con su institución, reflejada tanto en los distintos procedimientos que se realizan, como en la práctica de los valores que forman parte de la visión institucional, valores que al ser medidos no alcanzan los estándares requeridos para considerarlos positivos, demostrando por lo tanto la existencia de un bajo nivel de compromiso organizacional (Avellaneda, 2018); una encuesta realizada halló que un elevado porcentaje de trabajadores han abandonado su centro laboral, dentro de las causas principales se encontró que el abandono fue por la existencia de otra oportunidad laboral mejor remunerada, nuevas metas laborales, relaciones interpersonales deficientes entre colegas y superiores, etc. (Estrada & Gallegos, 2021).

La presente investigación se desarrolló en un Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador que pertenece al Seguro Social, en el departamento de Lima, que fue implementada de manera provisional haciendo frente a la coyuntura por la emergencia sanitaria debido a la pandemia por coronavirus, en donde laboran personal de enfermería con vocación de servicio. El personal en su desempeño diario, a pesar de tener ciertos inconvenientes, tuvo la voluntad necesaria para desarrollar y demostrar su compromiso con la institución y con la labor que realizaban, poniendo empeño en cada atención a los pacientes, siendo puntuales, responsables, sirviendo con vocación para que todo marche de la mejor manera, muchas veces en el transcurso de su labor diaria no alcanzaron la felicidad laboral que tal vez deseaban, por diversos factores como la incertidumbre o preocupación por los contagios, el estrés por el tipo de contrato que tenían, lo cual generaba inestabilidad laboral, familiares cercanos contagiados, etc. Fueron varios los factores que influyeron en el profesional de enfermería para no lograr el bienestar y/o satisfacción necesaria en su centro laboral. Por todo lo

expuesto, resultó importante el desarrollo del trabajo de investigación que nos permitió conocer el vínculo existente entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral de este personal profesional en estudio.

Se planteó como problema general de la investigación ¿cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?; y los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?

La presente investigación estuvo justificada desde la teoría ya que el principal deseo fue adquirir mayor conocimiento acerca del vínculo que existe entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional en los enfermeros del Centro de Aislamiento y Recuperación, además se estableció un aporte teórico para las futuras investigaciones que requieran material previo a su estudio, tanto para el personal de enfermería como para otras áreas profesionales. Es de suma importancia porque aún no se identifica de manera concreta una previa información teórica que nos ayude a considerar aspectos óptimos para obtener una buena cultura tanto en trabajadores como en la propia institución.

Se justificó desde el punto de vista metodológico, ya que empleó instrumentos válidos y confiables; debido a ello, puede usarse en futuros estudios o investigaciones vinculadas a la gestión de los servicios de la salud.

Finalmente, fue relevante desde el punto de vista práctico, puesto que proporcionó información empírica, porque los datos presentados tienen contenido verídico que posteriormente servirán a los encargados y directivos, para asegurar que el personal a su cargo tenga un sólido compromiso con la entidad. Es relevante en el entorno de la gestión de los servicios de la salud, porque se hallaron datos

que permitirán a los gestores de este ámbito tomar mejores decisiones y de esta manera alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución, desarrollando finalmente una gestión eficiente.

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; y los objetivos específicos fueron: (a) determinar la relación entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; (b) determinar la relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; (c) determinar la relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.

Se propuso como hipótesis general de la investigación; existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; las hipótesis específicas fueron: (a) existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; (b) existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022; (c) existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Izzeddin y Mohammad (2021) realizaron un estudio con la finalidad de explorar la felicidad laboral y sus componentes en el profesional de enfermería en un hospital público y otro psiquiátrico en Abha, Arabia Saudita; contando con una población de 280 profesionales, el hallazgo reveló que la satisfacción media fue de  $(104,24 \pm 24,61)$ , según ello se pudo concluir que el ejercicio laboral en este caso se encontraba moderadamente satisfecho, sin embargo demostraron su insatisfacción por los salarios y horarios, por lo tanto se pudo afirmar que dicho estudio brindó un aporte positivo a los administradores del sistema de atención médica, para mejorar los componentes modificables que afectaban de manera negativa a las enfermeras de dichas instituciones, lo cual representaba un tema por demás preocupante.

Karem et al. (2019) en su artículo presentado tuvo como propósito estudiar la impresión del compromiso organizacional respecto a la felicidad laboral en el ejercicio diario de las enfermeras en el Hospital de Ibn al-Athir en la región de Kurdistan en Irak; se muestreó en base a 108 encuestas válidas; hallando impactos positivos y significativos de la satisfacción laboral en el ejercicio diario de las enfermeras, concluyendo que estos dos componentes: felicidad laboral y compromiso organizacional poseen un papel crítico en el rendimiento laboral, a partir de ello se pudo deducir que dicho estudio tuvo un aporte significativo que permitió enriquecer el cuerpo de la literatura en el contexto de Irak y proporcionó recomendaciones para incrementar el rendimiento del personal de enfermería.

Chegini Zahra et al. (2019) publicaron un estudio cuyo propósito fue constatar el vínculo existente entre el compromiso organizacional, felicidad laboral, justicia organizacional y autoeficacia en el profesional de enfermería en Irán; para ello se usó materiales y métodos verificados, se muestreó 401 profesionales, resultando que el compromiso organizativo tuvo relaciones positivas significativas con la autoeficacia ( $\beta_3=0.28$ ,  $P<0.001$ ) y la satisfacción laboral ( $\gamma_3=0.73$ ,  $P<0.001$ ), llegando a la conclusión que los encargados hospitalarios contemplaron la idea de generar mayor compromiso organizativo de este personal a través de diversas herramientas, en base a la justicia organizacional percibida y por ende obtener

índices positivos en lo que respecta a la evaluación de la felicidad laboral, dicha investigación tuvo un aporte significativo para obtener información acerca de la escasez del profesional de enfermería y promover acciones que permitieron mejorar el déficit existente.

Sapkota Abja et al. (2019) publicaron una investigación cuya finalidad fue explorar los factores asociados a la satisfacción laboral en las facultades de enfermería en Nepal, se muestreó a 327 facultades de enfermería, resultando que solo el 38,6% se encontraban satisfechos con el trabajo que realizaban, concluyendo que los maestros tenían en su mayoría una actitud positiva en sus obligaciones laborales, con ligeros aspectos a mejorar como los beneficios no otorgados y el deficiente manejo gerencial a nivel estatal; este estudio tuvo un aporte significativo para las gerencias, ayudando a detectar las falencias existentes relacionadas a los beneficios laborales, mejorar en lo concerniente a la calidad de enseñanza, generar oportunidades y recursos para un mejor aprendizaje y concertar reuniones para mejorar la educación en Nepal.

Karami Abbas et al. (2017) publicaron un estudio que tuvo como propósito evaluar el vínculo existente entre el profesional de enfermería y su compromiso; en hospitales de Ciencias médicas al sureste de Irán en el año 2016, para ello utilizó métodos y materiales científicos, se muestreó 230 profesionales, mostrando como resultado en el compromiso organizacional una media ( $72,80 \pm 4,95$ , rango: 58–81), concluyendo que el personal de enfermería debería ser más capaz y competente en su labor asistencial, comprometiéndose con sus instituciones; a partir de todo ello se puede afirmar que este material sirvió de aporte a gerentes de recursos humanos para que puedan implementar estrategias y mejoras en cuanto a la competencia organizativa y profesional de las enfermeras; se creyó necesario además concretar investigaciones más completas y resolver algunas lagunas en las gestiones que realizan recursos humanos.

A nivel nacional, Godoy (2020) tuvo como propósito analizar el vínculo existente entre la satisfacción laboral y el compromiso con la organización, en el centro médico militar Brigada 32° de infantería en Trujillo, se muestreó a 40 trabajadores; hallando que el nivel de felicidad viene a ser regular con un promedio de 58%, mientras que el compromiso afectivo con 53%, compromiso de continuidad

de 55% y el normativo de 63%. concluyendo que, si hay un vínculo entre ambas variables, dando a conocer que la felicidad del profesional tuvo influencia en el compromiso hacia la organización a la que pertenecían, a partir de lo demostrado con esta investigación se puede deducir que tiene aporte a la literatura para posteriores investigaciones acerca de la vinculación entre ambos factores.

Duche-Pérez y Rivera (2019) investigaron el vínculo existente entre la satisfacción y felicidad laboral en trabajadores profesionales de enfermería pertenecientes al Seguro Social de Salud del departamento de Arequipa en Perú; se muestreó a 83 trabajadores, hallando que satisfacción con la vida fue la más valorada ( $\geq 90$ ), identificando vínculos positivos entre la satisfacción laboral y componentes en la felicidad. La solidaridad, la meta del éxito personal y profesional incrementa la felicidad que el personal de enfermería denota en su experiencia laboral, a partir de ello se puede deducir que dicho estudio aporta significativamente para desarrollar futuras investigaciones relacionadas con ambas variables.

Contreras y Contreras (2018) publicaron un estudio que tuvo como finalidad verificar el vínculo existente entre el compromiso organización del trabajador profesional de enfermería y su intención de permanencia en su centro de trabajo en una institución privada en el ámbito de la salud en Lima-Perú; se muestreó a 100 profesionales, hallando que un 80.2% se encuentran comprometidos con la institución ; el compromiso sobresaliente es el afectivo con 93.8% y en menor porcentaje con tan solo 35.8% el normativo, concluyendo que no hay vinculación entre el compromiso organizacional y el interés en permanencia en su centro de labor, a partir de ello se puede deducir que esta investigación aporta significativamente para futuros estudios relacionados con el tema.

Castro y Chávez (2018) en su estudio presentado tuvieron como objetivo demostrar el vínculo existente entre el compromiso organizacional y la felicidad de los trabajadores en la Gerencia Regional de Educación en La Libertad, se muestrearon a 80 trabajadores, aplicándose escalas de felicidad, cuestionarios válidos y confiables, encontrando que si existe un vínculo significativo y moderado entre ambas variables en los colaboradores de dicha gerencia, concluyendo que si hay relación en las propuestas que desean demostrar en los colaboradores, por lo

tanto este estudio aporta enriquecimiento en la literatura acerca del tema expuesto, desarrollado y demostrado mediante su desarrollo.

Ballón (2016) en la investigación que realizó tuvo como propósito determinar el vínculo existente entre el clima organizacional y la felicidad laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, se muestreó a 119 personas, hallando correlaciones entre el clima organizacional y la felicidad laboral, además se estableció que si existe relación entre el clima organizacional y las cuatro dimensiones de la felicidad laboral, por todo lo expuesto podemos aseverar que existe una relación muy significativa entre ambas variables, posee aporte importante para futuros estudios que se desee comparar ambas componentes.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan las variables de la investigación. En una de las primeras investigaciones realizadas, Lyubomirsky, (2011) planteó que la felicidad laboral viene a representar la acción realizada de forma individual y colectiva que los trabajadores tienden a realizar en su centro laboral en la búsqueda de su comodidad y por ende su felicidad, ello debe ser construido, creado y desarrollado.

Meses después, Ryan et ál. (2012) definieron a la felicidad laboral como un conjunto de afectos positivos que se reiteran de manera frecuente en lo cotidiano. Por ello se conceptualiza a la felicidad laboral como la unión de aspectos sociales y personales que hayan ocurrido a lo largo de su vida, se indicó también que la felicidad en su centro laboral viene a ser un estado emocional que se crea cuando logra un éxito deseado, ello propicia calma interna, enfoque positivo que llega a estimular para lograr nuevos éxitos.

Años después, Moccia (2016) estableció que la felicidad laboral se logra alcanzar cuando una persona encuentra el objetivo y descubre que le apasiona la labor que realiza, es hallar la razón, motivación y causa que lo haga despertarse diariamente, deseando siempre mejorar, realizando labores de una manera más eficiente y con mayor producción, encontrando además vocación por su carrera profesional; difícilmente algún fracaso en el ámbito profesional será por cuestiones teóricas, más sí por sucesos emocionales.

Dos años después, Kose et ál, 2018 indicaron que no existen ensayos que confirmen que la felicidad en el trabajo nos lleve a tener una mayor producción, en

otras palabras, si el individuo convierte la felicidad en algo forzado puede llegar a fracasar en su meta.

Ese mismo año en un estudio similar, se aseveró a la felicidad laboral hacía referencia a un conjunto de empleados que sienten mayor bienestar que otros. Cada objetivo y meta que tengan en mente afectará su vida cotidiana de manera positiva o negativa, por ende, puede afectar la perspectiva de felicidad experimentada (Javadi et ál, 2018).

En el transcurso de ese mismo año Sait et ál. (2018), agregaron que la felicidad laboral está basada en la magnitud de los sentimientos positivos como la confianza, alegría, orgullo, interés y en menor intensidad los sentimientos negativos como el enfado, tristeza, miedo; es decir, el resultado de la felicidad laboral viene a ser positivo si es que se realizara un balance entre ambos sentimientos experimentados.

Complementando a la idea anterior, Carrasco (2018), indicó que se tiene que tener en cuenta también que el optimismo y las emociones positivas se transmiten, así se podrá generar un buen ambiente o clima laboral, incentivando también a los colegas a disfrutar de las labores cotidianas, por lo expuesto, las empresas necesitan de una performance superior a la media, donde los trabajadores encuentren satisfacción con la labor que desempeñan, optimistas por la producción que puedan generar, personas con vocación, que diariamente deseen ser mejores, todo ello engloba que la felicidad laboral este llena de gozo y satisfacción.

Un año después, Lawin (2019) agrego el concepto de que la felicidad es la situación anímica que expresa una persona, en cuanto a sentir emociones como la armonía, la paz interna y la alegría, enfocadas siempre de forma positiva, es expresar y sentir satisfacción con sus vivencias u objetivo trazados; en conclusión, la felicidad se manifiesta de manera notoria, mediante un gozo y/o satisfacción personal en todo momento.

Por otro lado, Chang et ál. (2020) agregaron que la felicidad laboral desde tiempos remotos ha sido buscada, llegando a formar parte de un fragmento de la filosofía acerca de la vida pasada de nosotros mismos, Aristóteles decía que la felicidad viene a ser la meta de todas las personas, hallarse en un gozo por vivir, experimentar la realización personal, social y profesional.

El presente estudio tiene como autora base a Sonja Lyubomirsky , pues nos ofrece un amplio estudio acerca de la felicidad, basada en investigaciones científicas y así tener un sustento o base con la cual reforzar nuestra investigación, y este investigadora sostiene que la felicidad laboral viene a ser el producto de la interacción entre la aceptación y percepción de uno mismo, la distinción del merecido progreso y desarrollo logrado, además la facultad de disfrutar y manifestar emociones de alegría, decidiendo vivir el ahora con calidad en nuestros centros de trabajo.

Son diversos los modelos teóricos que explican el desarrollo o el logro de la felicidad laboral. En primer lugar, se menciona a la teoría evolutivo-cibernetica de la felicidad, Segura y Ramos en 2009 citaron que una investigación realizada confirmó que la felicidad tiende a ser temporal y que llega a sentirse muy gratificante, esta idea se encuentra ligada a las personas que se sienten dichosas con su vivir en general, es por lo que la satisfacción, la calidad y la autorrealización de la vida se consideran semejantes a la tan ansiada felicidad. Esta teoría menciona que existe una asociación entre el estado saludable del individuo como algo objetivo y la experiencia considerada subjetiva (Heylighen,1992).

Esta misma teoría abarcada desde el enfoque biológico, indica que las emociones del individuo que logra la felicidad alejan situaciones que afecten a su organismo; como el temor, el hambre, el dolor y busca suscitar situaciones positivas como el amor, la satisfacción y el placer. Es por esta razón que las emociones cumplen una función importante de manera indirecta para lograr comportamientos positivos y así el organismo llegue a un estado óptimo. Concluyendo según esta teoría la felicidad viene a ser un indicio de que la persona se encuentra biológicamente estable y por ende logra controlar sus competencias y destrezas en su medio a través de su vinculación.

Otra teoría que intenta explicar la felicidad laboral está basada en el modelo de tres vías que plantea estructuralmente un marco concerniente a diversas vías hacia la felicidad permitiendo lograr la comodidad y la felicidad. Este modelo de ningún modo será analizado como posible teoría, será utilizado como inicio hacia las futuras investigaciones acerca de la felicidad (Seligman, 2002).

Este autor mencionó que existen vías importantes que son tres y sirven para aproximarse a la ansiada felicidad, siendo en primer lugar la vida placentera, porque

se menciona que la felicidad suele ser en gran parte de corta duración y según el estudio se lograría minimizando las emociones negativas y maximizando las positivas tanto en el pasado, presente y futuro; en segundo lugar la vida comprometida, para lograrla necesitaran mucha fortaleza personal y en mayor proporción tener experiencias exitosas y por último la vida significativa, esta debe ser de mayor duración, que contenga objetivos personales tanto en el largo, corto y mediano plazo. Según lo expuesto este modelo menciona que se requiere el uso de experiencias positivas en todos los aspectos como la democracia, familia y educación.

Este modelo de tres vías precisó que no es inclusivo ni exclusivo, pero establece que vida significativa y vida placentera es de suma relevancia en la estructuración de la comodidad, por ende, podemos afirmar que se puede llegar a lograr la felicidad con metas significativas que posee el individuo y no con bienes materiales.

La última teoría que intenta explicar la felicidad laboral esta basada en la teoría de la felicidad, explicada por la autora base Sonja Lyubomirsky, especialista en la investigación acerca de la felicidad laboral, docente en el ámbito de la psicología en una universidad conocida en California; indica que la felicidad va a depender de múltiples factores y que está en nosotros alcanzarlos y que se encuentran ordenados de la siguiente manera:

- La genética tiene una influencia en un 50%.
- Las particularidades de la vida de cada persona determinan el nivel de felicidad que alcancen; esto quiere decir que se encuentra influenciado por la realización un 10%.
- Y el 40% está en cada persona decidir si desea cambiar su perspectiva para lograr su felicidad, es allí en donde deben estar enfocados.

Además de ello Lyubomirsky (2011) indica que hay varios factores que pueden ayudar alcanzar la felicidad y son: expresar nuestra gratitud y aprecio, generosidad, ser personas positivas, otorgar perdón, eludir la comparación social, transmitir alegría con uno mismo y alrededores, vincularse con los demás, buscar y obtener metas trazadas, nutrir nuestro espíritu, conservar el cuerpo, ampliar

experiencias en la cual se requieran de una alta concentración, y por último festejar las alegrías que nos lleguen.

Lyubomirsky (2011) siguiendo el modelo de la teoría de la felicidad: sostiene que la felicidad laboral presenta cuatro dimensiones:

*Dimensión 1. Sentido positivo de la vida:* se refiere a la obtención de aspectos positivos, beneficiosos para la persona como la ausencia del fracaso, depresión, vacíos existenciales e intranquilidad; es decir, detallan el grado de felicidad, de satisfacción que se verán reflejados en sus acciones y expresiones presentadas en su ámbito laboral, en su ámbito personal que expresan la visión en su interior y diferentes ámbitos de la vida en el desempeño diario de forma activa y óptima (Alarcón et al., 2012).

*Dimensión 2. La satisfacción con la vida:* viene a ser el sentimiento que se manifiesta finalmente después de obtener resultados anhelados en su círculo religioso, social, individual y laboral; ello se encuentra vinculado con la calidad de las relaciones, la correspondencia, los valores asociados; la fortaleza que se obtiene en la familia y la satisfacción positiva que pueda sentir la persona al medir el lugar en el que se encuentra y la que se desea. Además de ello implican otros aspectos subjetivos en lo laboral, pero que tienen un significado en su vida laboral, ya que se puede llegar al bienestar en la labor desempeñada a través de las motivaciones que perciban para culminar metas individuales y organizativas, así mismo como los va direccionando el líder (Salas, 2013).

*Dimensión 3. Realización personal:* viene a ser la necesidad de llegar al grado más alto de su potencial y su materialización en elementos específicos, tiene relevancia y manifiesta altos grados de desarrollo personal, se evalúa los reactivos que logran medir la felicidad plena, emociones profundas, sentimientos duraderos. Por lo expuesto la felicidad laboral se logra alcanzar sintiéndose realizados personalmente con su vida profesional, a la vez en su vida personal (Stoner, 2011).

*Dimensión 4. La alegría de vivir:* aquí se halla la exteriorización de encontrarse con sentimientos estables, óptimos y positivos, concretar metas anheladas o estar cerca de ellas. Además, también se encuentran las emociones

positivas y el reconocimiento de que vale la pena vivir, disfrutando cada momento vivido tanto en lo laboral como en lo personal, multiplicando los elementos con los que se cuenta para realizar su vida plena (Alarcón, 2012).

Es de suma importancia la felicidad en el trabajo, puesto que el bienestar y el sentirse realizados son asumidos como circunstancias importantes en una institución y se ven enfocados en los resultados finales, como en la producción, en la atracción y retención del talento, imagen de marca, la reducción del absentismo. Por ello llegar a lograr la felicidad en el centro laboral puede asumirse como encontrarse pleno en el interior del individuo y hacia la institución generando un entorno idóneo en dirección al crecimiento individual y profesional. Ello hace que la gestión de la institución deba preocuparse por la satisfacción laboral se convierta en un desafío para recursos humanos y mucho más importante en el ámbito de la salud, ya que la labor que se realiza puede llegar a ser estresante (Nathan-Gerges, 2020).

Con respecto al compromiso organizacional, uno de los primeros investigadores que abarcaron el tema fueron Meyer y Allen (1997), plantearon que el compromiso organizacional es un estado psíquico caracterizado por el vínculo existente entre el trabajador y la institución a la pertenece, estado del que muchas veces depende la estancia, la continuidad o que interrumpir su permanencia, postulan tres elementos; primero el deseo (compromiso afectivo), segundo una necesidad (compromiso de continuidad) y por último responsabilidad (compromiso normativo) de conservar el trabajo en una institución; cada uno de estos elementos es diferente en cuanto al comportamiento en su ámbito laboral. Esta definición es la que se usa con mayor frecuencia en el ámbito de la salud, razón por la cual se empleará para medir la variable de estudio.

En la última década han sido varias las investigaciones que han intentado definir el compromiso organizacional, una de ellas fue la de Veličković et al. (2014), estos investigadores la definen como una mezcla o conjunto de anexos que atan a una persona en una determinada organización.

Un año después Su-Yueh et ál. (2015) manifiestan que el compromiso organizacional viene a ser la postura que posee un trabajador en su institución,

manifestando su lealtad, identidad y cooperación constante hacia su institución. Basados en esta definición, Bahjat et al (2017) agregaron que el compromiso organizacional es caracterizado en firmes creencias y la aprobación de objetivos y reglas en la institución, el anhelo de esforzarse por la institución y el enorme afán de proseguir en la misma.

Años después, coincidiendo con en esta definición, Bell et al. (2020) lo conceptualizaron como el nivel que el trabajador pueda sentirse identificado en su institución y ambiciona continuar activo. Este estudio indica que los trabajadores con mayor tiempo en la organización son aquellos con éxito personal en ella tienen mayor compromiso.

Los autores base de la investigación son Meyer y Allen (1997), puesto que nos ofrecen un amplio estudio acerca del compromiso organizacional, basada en investigaciones científicas y así tener un sustento o base en la cual apoyarnos en el presente estudio, estos autores sostienen que el compromiso organizacional viene a ser la condición psíquica que define el vínculo del empleado con la organización, que depende de ello la continuidad de este trabajador. Este prosigue en la organización debido al cambio que pueda realizar sacrificaría el esfuerzo e inversión realizada en la organización durante su estancia en ella.

Existen diversos enfoques e investigaciones que intentan explicar el compromiso organizacional, la primera de ellas hace referencia a la teoría unidimensional del compromiso organizacional, este enfoque define al compromiso organizacional como la fuerza relativa a la identificación de un individuo en una determinada organización; quiere indicar que es una estructura con una sola dimensión centrándose en lo afectivo. Se desarrolló un instrumento para lograr ser medida aquellos niveles del compromiso organizacional de los trabajadores más conocido como el cuestionario de Porter, la cual consta de solo 15 ítems las cuales desembocaban en un solo factor y que por su propiedad psicométrica fue la única que recibió apoyo durante un largo periodo, ya que posteriormente se reemplazó por otros enfoque más actuales y novedosos (Mowday et ál, 1982).

Un segundo enfoque, está basado en la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional de O'Reilly y Chatman, estos autores argumentaron

que existe una relación psicológica que vincula a la persona con la organización, este vínculo puede mostrarse en tres formas: la primera; conformidad, que viene a ser la actitud que adopta solo para ser recompensado; la segunda, identificación, viene a ser el orgullo que siente el trabajador de formar parte de la organización y por último la interiorización, cuando hay una similitud en los valores de la organización y del individuo (O'Reilly y Chatman, 1986).

Un tercer enfoque está basado en la teoría de la actitud estándar, fundamentada en el modelo de actitud- comportamiento; que sostiene que el compromiso organizacional es entendido como la actitud en general que se tiene hacia la organización, a diferencia del compromiso de continuidad y normativo que vienen a representar las maneras o características de comportamiento (Solinger et ál, 2008).

El enfoque teórico propuesto por los autores base de esta investigación es la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional, esta teoría propone o está basada en tres enfoques que son el compromiso afectivo, compromiso normativo y el compromiso de continuidad; los autores indican que estos tres componentes se pueden experimentar al mismo tiempo, pero en diferentes grados cada uno. Depende de la vinculación que tenga el trabajador con su organización para definir su continuidad en ella, a continuación, se explicará cada componente de esta teoría.

Bajo este modelo se proponen tres dimensiones para medir al compromiso organizacional:

*La primera dimensión es el compromiso afectivo*, que viene a representar el nivel en el que la persona aspira a mantenerse en la organización, se encuentra dispuesto a efectuar esfuerzos debido a la importancia que supone en él la organización (Meyer & Allen, 1997); en contraste, otro autor define a esta dimensión como la fuerza de identidad individual de la persona en su empresa (Mowday et ál, 1982); en otra investigación la definen como los lazos emocionales que experimenta la persona dentro de la organización (Edel et ál, 2007). Esta primera dimensión a su vez cuenta con dos elementos: identificación con la organización y el involucramiento dentro de ella.

*La segunda dimensión es el compromiso de continuidad*, esta dimensión se define como el nivel en el que una persona piensa que debe mantenerse en la organización por el tiempo, por su esfuerzo, por el dinero y temor a no encontrar otras oportunidades (Meyer & Allen, 1997); otro concepto hace referencia a la relación que entabla la persona con su organización como producto de diminutas inversiones que hizo en todo el tiempo en su desempeño laboral (Becker, 1960); este compromiso consta igual de dos elementos: la noción de inversiones y la percepción de disponibilidad de opciones.

*La tercera dimensión es el compromiso normativo*, conceptualizado como el nivel en el cual se indica que la persona siente obligación de permanecer ligado a la empresa, por lo mismo persiste en mantenerse dentro de ella (Meyer & Allen, 1997); otro autor menciona que esta dimensión es el resultado de la presión normativa que la persona experimenta al actuar en su organización (Wiener, 1982); esta dimensión contiene dos elementos: lealtad y sentido de la obligación.

Es de suma importancia el compromiso organizacional, puesto que el nivel de la responsabilidad se reflejará en el convenio del trabajador con los objetivos de la empresa, la predisposición a dedicar el esfuerzo necesario al momento de cumplir con ello y el propósito de su continuidad (Davis y Newstrom, 1999, citado en Edel et ál, 2007). Es importante además porque disminuye la frecuencia de rotación, pues mientras haya mayor vínculo, existirá menos posibilidad de renuncia. Así, una responsabilidad estable está vinculada con la ausencia de inasistencias y por el contrario con aumento de producción (Hekkriegel et al., 1999, como se cita en Edel et ál, 2007).

De este modo, los altos grados de responsabilidad propician mantener las capacidades grupales desarrolladas y mayor ventaja sustentable y permanentes que la institución logró alcanzar (Claire y Bóhrt, 2003, como se cita en Edel et ál, 2007).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo dado que la técnica que se utilizó son las encuestas a través de un cuestionario, descriptiva porque se empleó un modelo con metodología en función a las dimensiones e indicadores (Cienfuegos, 2016) y corresponde a una investigación básica, pues tienen como finalidad esencial ocasionar nuevos conocimientos sin ser contrastado con la realidad (Salgado - Lévano, 2018). Esta investigación intenta acrecentar los conocimientos sobre la felicidad laboral y compromiso organizacional.

*Sobre el diseño:* Se empleó un diseño no experimental puesto que las variables se midieron tal cual se presentan en el momento de la investigación (Huaire, 2019); transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento (Cvetkovic et al, 2021) y correlacional no causal, porque tiene como finalidad instaurar la correlación entre las variables estudiadas y sin precisar la causalidad (Salgado-Lévano, 2018).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### 3.2.1 Variable 1. Felicidad Laboral

**Tipo de variable.** La felicidad laboral es una variable cualitativa y ordinal, ello debido a que exhibe categorías no numéricas, dentro de las cuales presenta una determinada disposición (Reguant-Álvarez et al., 2018; Arroyo, 2021).

##### **Definición conceptual**

La felicidad laboral viene a ser el producto de la interacción entre la aceptación y percepción de uno mismo, la distinción del merecido progreso y desarrollo logrado, además la facultad de disfrutar y manifestar emociones de alegría, decidiendo vivir el ahora con calidad (Lyubomirsky, 2011).

##### **Definición operacional**

La felicidad laboral se midió a través de un instrumento de encuestas (cuestionario) de Alarcón (2015), acoplado por Ballón (2018). El instrumento se encuentra

delimitado operacionalmente en función a 24 ítems, que este a su vez se encuentran agrupados en 4 dimensiones: (a) sentido positivo a la vida, que a su vez tiene 4 indicadores; (b) satisfacción con la vida, que a su vez cuenta con 4 indicadores; (c) realización personal, que este a su vez cuenta con 7 indicadores; (d) alegría de vivir, que este a su vez cuenta con 5 indicadores.

### **Indicadores**

Este estudio delimita 20 indicadores que posteriormente serán desglosados en 24 ítems, para esta primera variable que son: ideal, gozo, excelencia, optimista, personal, profesional, institución, asistencial, alegría, justicia, contento, éxito, realización, vocación, alegre, placer, feliz y maravilla.

### **Escala de medición**

La totalidad de ítems del cuestionario responden a una escala tipo Likert, con 2 elecciones de respuesta donde: (0) No, (1) Si. Cuan mayor sea el puntaje, mayor consistencia de ese ítem (ver anexo 2).

### **3.2.2. Variable 2. Compromiso organizacional**

**Tipo de variable.** El compromiso organizacional es una variable cualitativa y ordinal, porque principalmente manifiesta una característica ó cualidad expresada en valores, los cuales simbolizan categorías con una clasificación determinada Reguant-Álvarez et al., 2018; Arroyo, 2021).

#### **Definición conceptual.**

El compromiso organizacional viene a ser la condición psíquica que define el vínculo del empleado con la organización, que depende de ello la continuidad de este trabajador. Este prosigue en la organización debido al cambio que pueda realizar sacrificaría el esfuerzo e inversión realizada en la organización durante su estancia en ella (Meyer y Allen, 1997).

#### **Definición operacional.**

Se utilizó para su medición al compromiso organizacional la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ de Meyer y Allen (1997), traducida por Cedeño y Pirela (2002), validada por García (2018). La escala enumera a 18 ítems divididos en tres

dimensiones: (a) el compromiso afectivo, detallando dos indicadores y seis reactivos; (b) el compromiso normativo, detallando dos indicadores y seis reactivos y por último (c) el compromiso de continuidad, detallando también dos indicadores y seis reactivos.

### **Indicadores**

Esta variable fue medida a través de 6 indicadores y son: identificación con la organización, involucramiento con la organización, lealtad, sentido de la obligación, percepción de las alternativas e inversiones en la organización.

### **Escala de medición**

La totalidad de ítems del cuestionario responderán a una escala tipo Likert, con 7 elecciones donde: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Moderadamente en desacuerdo, (3) Ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) En ligero acuerdo, (6) En moderado acuerdo, (7) Totalmente de acuerdo. Cuan mayor sea el puntaje, mayor consistencia de ese ítem (ver anexo 2).

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población.**

La población está compuesta por 120 enfermeros del Centro de Aislamiento y Recuperación que se encuentran prestando servicios dentro de la institución en todo el año 2022.

- **Criterios de inclusión.**

Todo el personal asistencial de enfermería que se encuentren laborando en la institución.

Enfermeros que deseen realizar la encuesta.

- **Criterios de exclusión.**

Personal de salud que no corresponda al profesional de enfermería.

Personal administrativo que labore en la institución.

### **3.3.2 Muestra**

El tamaño de la población al ser pequeña, no se requiere diseñar un muestreo. La investigación fue exhaustiva o censal (Hernández et al., 2014). Se trabajó con los 120 profesionales de enfermería, incluyendo diferentes cargos de ambos sexos, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión previamente desarrollados.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

La unidad de análisis viene a ser el profesional de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación de Villa el Salvador, que son 120 enfermeros y que conforman la población de estudio.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas**

La técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta, que representa un grupo de métodos previamente estandarizados, a través de los cuales se recolecta, evalúa información y datos específicos (Henríquez, 2012).

### **3.4.2. Instrumentos**

Se utilizó como instrumento para la recolección de datos de las variables de estudio, un cuestionario y una escala. Se aplicará la encuesta (cuestionario) para la Felicidad laboral propuesto por Alarcón (2015), validado por Ballón (2018) y la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ de Meyer y Allen (1997), traducida por Cedeño y Pirela (2002), validada por García (2018).

### **Ficha técnica del instrumento para medir la felicidad laboral**

Nombre:	Instrumento para medir la felicidad laboral
Autor (s):	Alarcón (2015), adaptado por Ballón (2018)
Dimensiones:	Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, realización personal y Alegría de vivir
Baremos:	Baja: [01-08] Media: [09-16]

Alta: [17-24]

### **Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional**

Nombre:	Escala de Compromiso Organizacional-OCQ
Autor (s):	Meyer y Allen (1997), traducido por Cedeño y Pirela (2002), validado por García (2018)
Dimensiones:	Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.
Baremos:	Bajo: [18-53] Medio: [54-89] Alto: [90-126]

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

#### ***Validez y confiabilidad del Instrumento para medir la felicidad laboral***

**Validez:** se trata del nivel en que el instrumento realmente mida a la variable que se desea medir (Hernández et al., 2014).

Para establecer la validez, se fundamentó el contenido empleando el juicio de 3 expertos en el tema. Como indica López et al. (2019), es un conjunto de opiniones que otorgan los expertos sobre la relevancia, pertinencia, claridad y suficiencia explícita de cada uno de los ítems del instrumento a emplearse. Los resultados evidenciaron que el Instrumento para medir la felicidad laboral mostraron suficientes evidencias de validez fundamentadas en el contenido, por ello los jueces consideraron ser aplicables (ver anexo 3).

**Confiabilidad:** Los instrumentos empleados para recolectar los datos en el estudio tienen ítems con alternativas en escala Likert, se utilizó la prueba de Kuder Richardson para hallar la consistencia interna; se aplicó la prueba piloto a una muestra pequeña trabajadores de población similar, los resultados evidencian que

el Instrumento para medir la felicidad presenta una fuerte confiabilidad (.889) por ello se consideró aplicarlos (ver anexo 3).

### ***Validez y confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ***

**Validez:** se trata del nivel en que el instrumento realmente mida a la variable que se desea medir (Hernández et al., 2014).

Para establecer la validez, se fundamentó el contenido empleando el juicio de 3 lustros en el tema. Como indica López et ál (2019), es un conjunto de opiniones que otorgan los expertos sobre la relevancia, pertinencia, claridad y suficiencia explícita de cada uno de los ítems del instrumento a emplearse. Los resultados evidenciaron que la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ mostraron suficientes evidencias de validez fundamentadas en el contenido, por ello los jueces consideraron ser aplicables (ver anexo 3).

**Confiabilidad:** los instrumentos empleados para recolectar los datos en el estudio tienen ítems con alternativas en escala Likert, se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach para hallar la consistencia interna; se aplicó la prueba piloto a una muestra pequeña trabajadores de población similar, los resultados evidencian que la Escala de Compromiso Organizacional-OCQ mostró una fuerte confiabilidad (.875) por ello se consideró aplicarlos (ver anexo 3).

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a realizar las concertaciones necesarias con los encargados de la organización, con el claro objetivo de otorgar información de la investigación, esclarecer y contestar las dudas y requerir, de ser necesario, su colaboración; fue imprescindible que se consigne la aceptación en el consentimiento informado de cada individuo que forme parte de la investigación; los instrumentos mencionados anteriormente fueron aplicados durante el transcurso de aproximadamente 4 semanas, para posteriormente ser procesados y analizados con ayuda de la estadística, se mostraron oportunamente los resultados, el informe de las discusiones y las respectivas conclusiones, que servirán de base para la formulación de las recomendaciones finales.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La información obtenida fue tabulada y presentada en las diversas tablas. Debido a que ambas variables son de carácter cualitativo, se acepta que su distribución no será normal, para la comprobación de la hipótesis fue necesario utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, ya que se desea pronosticar la existencia o no de determinada característica, en base a los valores de un grupo de predictores; esto permitió que los integrantes de la población a estudiar puedan ser ordenados por categorías. Se utilizó también para el correcto análisis estadístico, el software de nombre *SPSS* versión 28; se considerará el nivel de significación teórica:  $\alpha = .05$  y la regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , aceptar la  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ ; rechazar la  $H_0$ .

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación tuvo su base en los previamente establecidos principios éticos y morales, suscritos en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, así como en las especificaciones inherentes a la maestría de Gestión en los Servicios de la Salud. Otro aspecto importante se requirió la autorización correspondiente por parte de la dirección de la institución en la que se realizará el estudio, esto sirvió para poder aplicar los instrumentos descritos y evaluar si hay correlación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional.

De la misma manera al desarrollar la investigación se respetó el principio de no maleficencia, de beneficencia y por último se respetó el principio de justicia, mismo que indica y prioriza que el trato con cada uno de los participantes sea equitativo (Roqué & Macpherson, 2018).

Finalmente, los datos obtenidos no serán manipulados o plagiados de otros estudios previos, realizando buen uso de los antecedentes.

## IV. RESULTADOS

La información obtenida fue tabulada y presentada en tablas, debido a que ambas variables son de carácter cualitativo, se aceptó que su distribución no fue normal, para la comprobación de la hipótesis fue necesario utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se utilizó también para el correcto análisis estadístico, el software de nombre SPSS versión 28; se considerará el nivel de significación teórica:  $\alpha = .05$  y la regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , aceptar la  $H_0$ ; si  $p < \alpha$ ; rechazar la  $H_0$ .

### 4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1 se observa que el 90 % del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación consideran tener una felicidad laboral en el centro de aislamiento y recuperación, solo el 10% estima tener una felicidad laboral media y ninguno de ellos mostró una felicidad laboral baja. Respecto a las dimensiones de la variable; se encontró que el 90.8% tienen un nivel alto en cuanto a la alegría de vivir, seguido de la realización personal que también tienen un nivel alto con un 90%, detrás se encuentra la satisfacción con la vida con un nivel alto de 61.7% y por último en cuanto al sentido positivo a la vida en un nivel alto también presenta un 55%, y ningún personal de enfermería presentó bajo en cuanto a la realización personal.

**Tabla 1**

*Felicidad laboral, según dimensiones*

	Felicidad laboral		Sentido positivo a la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Baja	-	-	3	2.5	4	3.3			8	6.7
Media	12	10	51	42.5	42	35	12	10	3	2.5
Alta	108	90	66	55	74	61.7	108	90	109	90.8
Total	120	100	120	100	120	100	120	100	120	100

En la tabla 2 se observa que el 59,2% del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación tuvo un nivel alto en cuanto al compromiso organizacional, sólo un 30,8% en un nivel medio y 10% en un nivel bajo. Respecto a sus dimensiones, el 47,5% presentó un nivel medio en cuanto al compromiso de continuidad, el 46,7% tuvo un nivel medio respecto al compromiso normativo, el 44,2% presentó un nivel medio respecto al compromiso afectivo. Y en menor porcentaje con tan solo 11,7% en un nivel bajo tienen un compromiso de continuidad los enfermeros del centro de aislamiento y recuperación.

**Tabla 2**

*Compromiso organizacional, según dimensiones*

	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	12	10	16	13,3	15	12,5	14	11,7
Medio	37	30,8	53	44,2	56	46,7	57	47,5
Alto	71	59,2	51	42,5	49	40,8	49	40,8
Total	120	100	120	100	120	100	120	100

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Dado que los resultados obtenidos no presentan distribución normal, se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general y las específicas de nuestro estudio, se empleó la prueba Rho de Spearman a través del reporte del software Spss 28.

Ho: No existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional

Hp: Existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional

$\alpha$ : .05 (95% de confianza\* = significativo)

Decisión: Si el p-valor (sig)  $\geq \alpha$ , acepto la hipótesis nula

Si el p-valor (sig)  $< \alpha$ , rechaza la hipótesis nula (aceptar la HP)

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### De la hipótesis general:

En la tabla 3 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman que fue utilizada para contrastar la hipótesis general. Ya que el valor de significancia es igual a .016 y menor que  $\alpha=.05$ , se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, esto quiere decir que existe relación significativa entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Siendo esta relación directa y débil ( $r= .220$ ).

**Tabla 3**

*Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional*

		Compromiso Organizacional
Felicidad Laboral	Coeficiente de correlación	.220*
	Sig. (bilateral)	.016
	N	120

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

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman que fue utilizada para contrastar la hipótesis específica 1. Ya que en la prueba realizada el valor de significancia es igual a .062 y es mayor que  $\alpha = .05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir que no existe una relación entre felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de .171.

**Tabla 4**

*Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo*

		Compromiso Afectivo
Felicidad Laboral	Coefficiente de correlación	.171**
	Sig. (bilateral)	.062
	N	120

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

#### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman que fue utilizada para contrastar la hipótesis específica 2. Ya que en la prueba realizada el valor de significancia es igual a .002 y es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de .286.

**Tabla 5**

*Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo*

		Compromiso Normativo
Felicidad Laboral	Coefficiente de correlación	.286**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman usada para contrastar la hipótesis específica 3. Ya que en la prueba realizada el valor de significancia es igual a .043 y es menor que  $\alpha = .05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de .185.

**Tabla 6**

*Correlación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad*

		Compromiso de Continuidad
Felicidad Laboral	Coefficiente correlación	.185*
	Sig. (bilateral)	.043
	N	120

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

## V. DISCUSIÓN

La investigación fue llevada a cabo con el propósito de establecer la correlación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional en una población de 120 profesionales de enfermería que laboran en un centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador.

Los datos obtenidos permitieron confirmar la hipótesis general de la investigación, se encontró que existe una correlación positiva y débil entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional ( $Rho = .220^{**}$ ). Esto indica que, el personal de enfermería alcanzó el bienestar emocional, debido a los agentes influyentes de su alrededor, como rodearse de agradable clima laboral, ambiente adecuado, etc. y se encuentra asociado al grado psicológico y el vínculo que pueda existir entre el trabajador y su institución, ya que debido a ello depende su continuidad en la institución (Lyubomirsky, 2011; Meyer y Allen, 1997). Al respecto Ryan et al. (2012) coincide planteando que la felicidad laboral es un conjunto de afectos positivos que se reiteran de manera frecuente en la vida cotidiana, y se logra alcanzar cuando un personal encuentra el objetivo de la labor que realiza apasionándose, motivándose diariamente, teniendo una mayor producción (Moccia, 2016), mientras que Kose et al. (2018) indica lo contrario que no hay investigaciones que conlleve que a mayor felicidad laboral mayor producción, en ese mismo año Javadi et al. (2018) también aseveró que la felicidad laboral causa bienestar, coincidiendo también con Sait et al. (2018) quien detalla que la felicidad depende de la magnitud de los sentimientos ya sea positivo o negativo, pero siempre el balance entre ambos será beneficioso para el trabajador.

La felicidad laboral se manifiesta de manera notoria mediante el gozo o satisfacción en todo momento (Lawin, 2019). Ante ello Carrasco (2018) toma en cuenta las emociones positivas que generan un buen clima laboral. El sentirse emocionalmente estable una persona puede llegar a atarse a una determinada organización (Veličković et al., 2014), manifestando su lealtad, identidad y cooperación hacia su institución (Su-Yueh et al., 2015). Por ello hace que se comprometa con las creencias, objetivos y reglas de la institución (Bahjat et al.,

2017). Por otro lado, Chang et al, (2020) agregó que la felicidad siempre fue buscada y deseada por los colaboradores de una organización.

Dado que la relación entre las variables fue débil, no se puede asumir que la felicidad laboral va a depender del compromiso organizacional o que es un factor primordial para lograrlo. Este nivel de relación baja responde básicamente a los resultados descriptivos hallados en nuestra investigación. La mayoría de los profesionales evidenciaron niveles altos en cuanto al sentido positivo de la vida, realización personal, satisfacción con la vida y sentido positivo a la vida y ningún profesional mostró nivel bajo en cuanto a la realización personal, a diferencia del compromiso organizacional el nivel medio es quien predomina en las tres dimensiones como son el afectivo, normativo y de continuidad y los profesionales estudiados con menor predominio en cuanto al nivel bajo en las tres dimensiones. Esto confirma la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional realizada por Meyer y Allen (1997) la cual sostiene que los tres componentes se pueden experimentar en un mismo tiempo, pero en diferente intensidad cada uno, va a depender de la vinculación que tenga el profesional con su institución y por ende definir su continuidad, también encontramos similitud con la teoría que propone O'Reilly y Chatman (1986), puesto que indican que el compromiso se basa en tres componentes: la conformidad, la identificación y por último la interiorización, esto se llega a dar siempre y cuando los valores que proponen el individuo y su organización sean semejantes.

Los resultados obtenidos son similares al estudio que realizaron Izzeddin y Mohammad (2021), ellos encontraron que la satisfacción en sus labores de los profesionales de enfermería en Arabia Saudita fue predominante el nivel medio y que se encontraban moderadamente satisfechos. Coincide también con Godoy (2020), donde analizó el vínculo que existe entre la satisfacción y el compromiso en el cual se halló que más de la mitad de los encuestados tuvieron un nivel alto en cuanto a la felicidad y el compromiso el normativo fue el que obtuvo mayor porcentaje; también Karami Abbas et al. (2017) indicó en su estudio que el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de Irán tienen nivel medio en mayor porcentaje, por ello analizan métodos y estrategias que puedan implementar para mejorar la competencia organizativa y profesional.

Posteriormente coincide con la investigación de Bell et al. (2020) que indica que los trabajadores con mayor tiempo en sus instituciones llegan a tener un mayor compromiso.

A diferencia de los resultados presentados en el artículo de Karem et al. (2019), quienes hallaron que en Irak el profesional de enfermería presenta componentes críticos en cuanto al rendimiento laboral, y que no existe una relación entre ambas variables. La cuales Chegini Zahra et al. (2019), de igual forma difiere con nuestros resultados ya que en su estudio con la misma población de nuestra investigación, en Irán se halló que no existe compromiso hacia su institución, las cuales los encargados contemplan la idea de generar herramientas las cuales les permita obtener una mejora en la institución.

A nivel nacional, los resultados son coherentes con los hallazgos de Duche-Pérez y Rivera (2019), quienes reportaron que los profesionales de enfermería de un hospital en Arequipa presentaron mayor hallazgo en cuanto a la satisfacción con la vida. Confirman también los reportes de Contreras y Contreras (2018) quienes establecieron que en su mayoría los profesionales de enfermería se encuentran comprometidos con su institución, destacando el compromiso afectivo. En el estudio realizado por Rojas (2017) también se encontró que existe una relación significativa entre ambas variables, hallando similares resultados a nuestra investigación; coincidentemente con el estudio de Castro y Chávez (2018) que en su estudio también demostró que existe correlación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral.

Al analizar los resultados de las hipótesis específicas, se encontró en la primera hipótesis planteada que no existe una relación entre felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería obteniendo una correlación débil de 0,171. Ello nos indica que el personal de enfermería no aspirará a mantenerse en la institución, a pesar de que pueda sentirse satisfecho en su labor (Meyer & Allen, 1997); podemos añadir también que no se sienten identificados de manera individual en su institución (Mowday et ál,1982), por otro lado según la definición de Edel et al., (2007) tampoco se han creado lazos emocionales entre el personal y su institución; podemos deducir por todo lo expuesto anteriormente que el personal de

enfermería no se siente identificado ni involucrado dentro de su institución. Estos datos difieren con la investigación de Contreras y Contreras (2018), quienes realizaron un estudio con la misma población obteniendo un alto porcentaje con respecto al compromiso afectivo. Mowday et al. (1982) se basó en que el compromiso solo depende de lo afectivo enfocándose en la fuerza relativa de la identificación del individuo dentro de la organización la cual difiere con esta teoría los resultados obtenidos en nuestra investigación.

En cuanto a la segunda hipótesis planteada, los resultados obtenidos nos demuestran que si existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería obteniendo una correlación débil de 0,286. Ello nos puede indicar que el personal siente o tiene la necesidad de permanecer enlazado a la empresa, por ello persistirá en permanecer dentro de ella (Meyer & Allen, 1997), también podemos aseverar que hay una presión normativa o así lo interpretan de manera personal hacia su institución (Wiener, 1982); por ello se puede deducir que el personal tiene lealtad y sentido de la obligación. Estos datos coinciden con la investigación de Contreras y Contreras (2018), quienes indicaron que el compromiso normativo tuvo menor porcentaje en sus resultados, concluyendo que no hay una relación de compromiso en los trabajadores y su institución. Así como lo menciona Solinger et al (2008) que el compromiso normativo representa las características del comportamiento.

Por último, en cuanto a nuestra tercera hipótesis planteada, los resultados obtenidos nos demuestran que si existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería puesto que se obtuvo una correlación débil de 0,185. Ello nos indica que el personal necesita mantenerse en su institución debido al tiempo invertido en ella, por el esfuerzo realizado diariamente, por el incentivo económico y sobre todo por el temor a no encontrar otras oportunidades (Meyer & Allen, 1997); por otro lado también toma en cuenta la relación que entabló en su organización y la inversión que realizó en su desempeño laboral (Becker, 1960). Así como lo menciona Solinger et al (2008) que el compromiso de continuidad representa las características del comportamiento; se puede deducir por todo lo mencionado anteriormente que el personal toma en cuenta la inversión, la percepción en cuanto a la disponibilidad de otras opciones.

Estos datos coinciden con la investigación de Godoy (2020) quien halló que el compromiso de continuidad tiene un porcentaje considerable en su estudio, hallando también que hay un vínculo entre ambas variables.

La principal limitación que se presentó en la investigación fue que no se encontraron investigaciones nacionales e internacionales que estudien la relación entre las variables estudiadas en el ámbito de la salud. Debido a ello, para contrastar algunos de los resultados obtenidos se emplearon investigaciones relacionadas con el bienestar laboral juntamente con el compromiso organizacional, con similar población.

Una limitación de suma importancia es el contexto de pandemia en el que se desarrolló la investigación, en función de lo mencionado la felicidad laboral y el compromiso organizacional pueden estar sesgadas por el aislamiento, siendo necesario replicar la investigación en un contexto libre de Covid 19.

Otra limitación fue el empleo de una muestra no probabilística, razón por la cual no se puede inferir a toda la población de enfermeros, por lo que se sugiere ampliar la investigación, considerando un muestreo probabilístico y replicarlos en otros contextos a nivel nacional.

La investigación es relevante porque nos permite tener un conocimiento más amplio acerca de la felicidad laboral y su relación con el compromiso organizacional ya que ambas son variables importantes puesto que los niveles elevados de la participación del personal hacia su institución y la manera en la cual logra identificarse con ella va determinar el nivel de felicidad y compromiso aportando tranquilidad y estabilidad a los profesionales de enfermería que podrán laborar en un buen ambiente, obteniendo un clima apropiado en la cual puedan desarrollarse ampliamente de manera profesional y personal, por todo lo expuesto hace que los trabajadores se sientan comprometidos con su institución. Y mas aun en la labor que realiza el personal de enfermería, enfrentado al contexto actual como es la pandemia por Covid 19, que a pesar de las dificultades que se presentaron el rol que les tocó cumplir fue de garantizar que cada uno de sus pacientes puedan obtener una atención digna e integral, transmitiendo fuerza y empatía a través de los ojos.

Además de todo lo mencionado anteriormente la investigación está basada bajo métodos científicos ya que los autores Lyubomirsky (Felicidad) y Meyer & Allen (compromiso organizacional), realizaron estudios con fines educativos y adquirir mayor conocimiento acerca de los temas mencionados, aportando así a la literatura y sirviendo de base para las posteriores investigaciones relacionadas con el tema.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación significativa entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Siendo esta relación directa y correlación débil ( $r = .220$ ).
2. No existe una relación entre felicidad laboral y el compromiso afectivo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de  $.171$ .
3. Existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso normativo del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de  $.286$ .
4. Existe una relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador. Se obtuvo una correlación débil de  $.185$ .

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere ampliar la investigación, considerando un muestreo probabilístico y en otro tipo de contexto, con la finalidad de confirmar los resultados hallados, acrecentando más los conocimientos acerca del tema.
2. Se recomienda incrementar y modificar algunos ítems del instrumento y que vayan dirigidos netamente en función del personal de salud en el área de enfermería.
3. Se sugiere implementar programas, talleres que puedan ayudar a los directivos de la institución para que su personal sienta bienestar en su centro de labor y a la par sentirse satisfechos con ello lograr mayor compromiso con su institución.
4. Se sugiere implementar programas destinadas a mejorar el bienestar de los profesionales en sus labores ya que con ello se sentirán comprometidos con su institución, ya que en nuestros resultados se encontraron asociación directa entre ambas la felicidad laboral y el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2015). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-96902006000100010&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902006000100010&lng=pt&tlng=es).
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200. <https://www.researchgate.net/publication/26612602>
- Arroyo, J. A. (2021). Las variables como elemento sustancial en el método científico. *Revista Educación*, DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45609>
- Avellaneda, D. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores 2017*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional-UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348>
- Bahjat, A., Yousef, B., Osama, N., Khalil, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment a structural analysis in Jordan´s. *Scientific Research Publishing*, 9, 28-53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Ballón, M. (2016). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima- 2016*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16999>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organizational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International journal of nursing studies advances*, 2, 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>

- Carrasco, P. (2018). *Felicidad en el trabajo*. Editorial Elearning . (Original publicado 31 oct 2018). <https://es.scribd.com/book/424103064/Felicidad-en-el-trabajo>
- Castro, S. S. & Chávez, D. A. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional-UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26987>
- Chang, S., Han, K., Cho, Y. (2020). Association of Happiness and Nursing Work Environments with Job Crafting among Hospital Nurses in South Korea. *International journal of environmental research and public health*, 17(11), 4042. <https://doi.org/10.3390/ijerph17114042>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93. <http://npt.tums.ac.ir>
- Cienfuegos, M. & Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 7(13), 15–36. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672016000200015](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015)
- Contreras, I. A. & Contreras, F. L. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), DOI: <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., Correa-López, L.E.(2021). ESTUDIOS TRANSVERSALES. *Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. DOI 10.25176/RFMH.v21i1.3069
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-W., Oishi, S., Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y

- Duche-Pérez, A. B. & Rivera, G. L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Edel, R., García, A., Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional I*. Servicios Académicos Internacionales; Eumeres Editores. (Original publicado en 2007). <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Estrada, E. G. & Gallegos, N. A. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fitriana, N., Dameaty, F., Awang, Z., Mohammed, S. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLOS ONE*, 17(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. [tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14196>
- García-Maroto, D. (2017, octubre 30). *La infelicidad en el trabajo alcanza su nivel más alto desde 2011 al dejar atrás la crisis*. El Independiente. <https://www.elindependiente.com/economia/2017/10/30/los-espanoles-infelices-con-su-trabajo-alcanzan-el-nivel-mas-alto-desde-2011/>
- Godoy, J. D. (2020). *Compromiso organizacional de los profesionales y satisfacción laboral en el Centro Médico Militar de Trujillo 2020*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional-UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49123>
- Henríquez, E., Zepeda, M. I. (2004). Elaboración de un artículo científico de investigación. *Ciencia y Enfermería*, 10(1), 17-21. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532004000100003>

- Heylighen, F. (1992). A Cognitive-Systemic Reconstruction of Maslow's Theory of Self-Actualization. *Behavioral Science*, 37. <http://pespmc1.vub.ac.be/Papers/Maslow.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. (Original publicado 2014). [https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez\\_R\\_2014\\_Metodologia\\_de\\_la\\_Investigacion](https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion)
- Huaire, E.J. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. (Original publicado 2020) <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35>
- Izzeddin, A. & Mohammad, N. (2021). Job Satisfaction among Nurses' in Saudi Arabia. *International Journal of Advances in Nursing Management*, 9(2), 204-210. DOI: 10.5958/2454-2652.2021.00046.9
- Javadi, S.T., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar, H., Dickens, G. L. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran. *IJCBNM*, 8(4),295-304. doi:10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138
- Karami, A., Farokhzadian, J., Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management? *PLOS ONE*, 12(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Karem, M. A., Jameel, A., Mahmood, Y., Rahman, A. (2019). THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSES' PERFORMANCA. *Humanities & Social Sciences*, 7(6), 332-339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Kose, B.G., Balik, T., Kurt, S., Ozturk, H. (2018). Happiness levels of the nurses working at a University Hospital. *New Trends and Issues Proceedings on Advances in Pure and Applied Sciences*, 10, 62-68. DOI:10.18844/gjpaas.v0i10.3744

- Lawin, W. (2019). The related factors to workplace happiness in Critical care nurse in the government University Hospital. *JNSH*, 42(2). <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/nah/article/view/154571>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2). [https://www.researchgate.net/publication/334263017\\_Validacion\\_de\\_instrumentos\\_como\\_garantia\\_de\\_la\\_credibilidad\\_en\\_las\\_investigaciones\\_cientificas](https://www.researchgate.net/publication/334263017_Validacion_de_instrumentos_como_garantia_de_la_credibilidad_en_las_investigaciones_cientificas)
- Lyubomirsky, S. (2011). *La ciencia de la felicidad* (A. Devoto, ed. y trad.). Ediciones Urano, S.A. (Original publicado en 2011).
- Madero, S. M., & Flores, R. (2009). Predictores no financieros del compromiso de continuidad: Un estudio cuasi-experiamental. *Investigación Administrativa*, 38(103), 74 - 80. <https://biblat.unam.mx/hevila/InvestigacionAdministrativa/2009/vol38/no103/1.pdf>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications, Inc. (Original publicado en 1997).
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143–151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5573450>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. California Academic Press, 88(6).
- Nathan-Gerges, M. (2020, 25 de mayo). *La importancia de la felicidad*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-felicidad-en-el-trabajo-nathan-gerges-gonz%C3%A1lez>

- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pons, F. J., & Ramos, J. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos. *Estudios Financieros Revista de Trabajo Y Seguridad Social*, (323), 239–256. [https://www.researchgate.net/publication/341042131\\_Antecedentes\\_del\\_compromiso\\_organizacional\\_relaciones\\_con\\_la\\_estabilidad\\_laboral\\_la\\_autonomia\\_en\\_el\\_puesto\\_y\\_las\\_practicas\\_de\\_recursos\\_humanos](https://www.researchgate.net/publication/341042131_Antecedentes_del_compromiso_organizacional_relaciones_con_la_estabilidad_laboral_la_autonomia_en_el_puesto_y_las_practicas_de_recursos_humanos)
- Reguant-Álvarez, M., Vilà-Baños, R., y Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45–60. <http://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Rojas, E. V. (2017). *La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana – Trujillo 2017*. [tesis de maestría, UCV]. Repositorio Institucional-UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11560>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4807>
- Ryan, C., James, M., Hohgan, M. (2012). The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice. *Routledge*, 1(3). DOI:10.1080/17439760.2012.733725
- Sait, D. M., Kuzey, C., Steta, N. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), 75-95. DOI: 10.1080/15555240.2018.1464930

- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación: teoría y práctica para la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. (Original publicado junio 2018).
- Sapkota, A., Poudel, U., Pokharel, J., Ghimire, P., Sedhain, A., Bhattarai, G., Thapa, B., Tulza, K.C. (2019). Factors associated with job satisfaction among graduate nursing faculties in Nepal. *BCM Nursing*, 18(58). <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0379-2>
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press. (Original publicado enero 2011)
- Solinger, O., Olfen, W., Roe, R. (2008). Beyond the three-component model of organizations commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>
- Su-Yueh, C., Wen-Chuan, W., Ching-Sheng, C., Chia-Tzu, L., Jung-Yuan, K., Hui-Ching, W., Yu-Tz, L., Shu-I, L. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(363). DOI 10.1186/s12913-015-1016-8
- Veličković, V. M., Višnjić, A., Jović, S., Radulović, O., Šargić, C., Mihajlović, J., Mladenović, J. (2014). Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing Outlook*, 62(6), <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.05.003>
- Wen-Hsien, H., Ching, S. C., Ying-Ling, S., Rong-Da, L. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8). <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/9/8>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <http://dx.doi.org/10.2307/257334>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: FELICIDAD LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE AISLAMIENTO Y RECUPERACION EN VILLA EL SALVADOR, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: FELICIDAD LABORAL					
¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?	Establecer la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.	Existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Sentido positivo a la vida	Ideal	1	Escala: ordinal		Baja: [01-08] Media: [09-16] Alta: [17-24]
				Gozo	2			
				Excelencia	3			
Optimista	4,5,6	Escala Likert de 2 posiciones:  (0) No  (1) Si						
Satisfacción con la vida	Personal		7,8	Escala: dicotómico				
	Profesional		9					
	Institución		10					
Realización personal	Asistencial		11,12	Escala Likert de 2 posiciones:  (0) No  (1) Si				
	Alegría		13					
	Justicia		14					
	Personal		15					
	Profesional		16					
	Contento		17					
	Éxito	18						
Alegría de vivir	Realización	19	Escala Likert de 2 posiciones:  (0) No  (1) Si					
	Vocación	20						
	Alegre	21						
	Placer	22						
	Feliz	23	Escala Likert de 2 posiciones:  (0) No  (1) Si					
	Maravilla	24						
Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
¿Cuál es la relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022?	Determinar la relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.	Existe relación entre la felicidad laboral y el compromiso de continuidad del personal de enfermería del Centro de Aislamiento y Recuperación en Villa el Salvador, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Compromiso normativo	Identificación con la organización	6,12,18	Escala: ordinal Nivel: politómico Escala Likert de 7 posiciones (1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo		
				Involucramiento con la organización	9,14,15			
			Compromiso normativo	Lealtad	13,8,2			
Sentido de la obligación	7,10,11							

			Compromiso de continuidad	Percepción de las alternativas	4,5,16	(3) Ligero desacuerdo (4) Indiferente	
				Inversiones en la organización	1,3,17	(5) En ligero acuerdo (6) En moderado acuerdo (7) Totalmente de acuerdo	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: descriptiva Método: Cuantitativo, descriptivo y básico. Diseño: No experimental, transversal y correlacional no causal		Población: 120 enfermeros Muestra: no se requerirá muestreo, se usará la población total.		Técnicas: encuesta Instrumentos: Instrumento para medir la felicidad laboral y Escala de Compromiso Organizacional-OCQ		Descriptiva: Si Inferencial: No	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>FELICIDAD LABORAL</b>	Viene a ser el bienestar emocional alcanzado por los trabajadores debido a distintos agentes influyentes, esta felicidad debe ser construida, creada y desarrollada (Lyubomirsky, 2011).	Se valorará a través de un cuestionario de preguntas con respuestas dicotómicas, tipo Escala de Likert (Hernández et al, 2010) adaptada por Alarcón en el año 2015 y validada por Ballón en 2018.	Sentido positivo de la vida	Ideal	Escala: ordinal  Nivel: dicotómico  Escala Likert de 2 posiciones:  (0) No (1) Si
				Gozo	
				Excelencia	
				Optimista	
			Satisfacción con la vida	Personal	
				Profesional	
				Institución	
				Asistencial	
			Realización personal	Alegría	
				Justicia	
				Personal	
				Profesional	
				Contento	
				Éxito	
Alegría de vivir	Realización				
	Vocación				
	Alegre				
	Placer				
	Feliz				
	Maravilla				
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Viene a ser la condición psíquica que define el vínculo del empleado con la organización y que depende de ello su continuidad (Meyer y Allen, 1997).	Viene a ser el resultado que se obtendrá al aplicar la Escala del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997).	Compromiso afectivo	Identificación con la organización	Escala: ordinal  Nivel: politómico  Escala Likert de 7 posiciones: (1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo (3) Ligero desacuerdo (4) Indiferente (5) En ligero acuerdo (6) En moderado acuerdo (7) Totalmente de acuerdo
				Involucramiento con la organización	
			Compromiso normativo	Lealtad	
				Sentido de la obligación	
			Compromiso de continuidad	Percepción de las alternativas	
				Inversiones en la organización	

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Instrumento para medir la felicidad laboral

**Indicaciones:** En el presente cuestionario se presenta 24 afirmaciones vinculadas a su centro de labor, de acuerdo con sus emociones en la institución exprese con una respuesta afirmativa o negativa con cada uno de los enunciados:

NO=Negativo

SI=Afirmativo

	0	1
	NO	SI
1. En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal		
2. Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo		
3. Las condiciones de mi vida son excelentes		
4. Por lo general me siento bien trabajando		
5. Soy una persona optimista en el trabajo		
6. La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral		
7. Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado		
8. Estoy satisfecho (a) con mi vida personal		
9. Estoy satisfecho(a) con lo que soy profesionalmente		
10. Me siento satisfecho(a) al trabajar en esta institución		
11. Pienso que soy feliz con mi labor asistencial		
12. He conseguido las cosas más importantes en la vida		
13. He experimentado la alegría al trabajar a gusto		
14. La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral		
15. Me siento realizado personalmente		
16. Me siento realizado profesionalmente		
17. Me siento muy contento por lo que he logrado		
18. Para mí la vida es una cadena de éxito		
19. Me considero una persona realizada en todo		
20. Me siento feliz por mi vocación de servicio		
21. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral		
22. Mi vida transcurre plácidamente en el servicio		
23. Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio		
24. Es maravilloso poder trabajar con mis colegas		

## Escala de compromiso organizacional

Indicaciones: En el presente cuestionario se presentará 18 afirmaciones vinculadas a su centro de labor, de acuerdo con sus emociones en la institución exprese su nivel en de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de los enunciados:

TD=Totalmente en desacuerdo

LA=Ligero acuerdo

MD=Moderadamente en desacuerdo

MA=Moderado acuerdo

LD=Ligero desacuerdo

TA=Totalmente acuerdo

IN=Indiferente

	1 TD	2 MD	3 LD	4 IN	5 LA	6 MA	7 TA
1.Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2.Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización.							
3.Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.							
4.Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5.Si renunciara a esta organización, pienso que tendría pocas alternativas.							
6.Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7.Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8.Esta organización merece mi lealtad.							
9.Realmente siento los problemas de la organización como propios.							
10.No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.							
11.Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.							
12.Esta organización tiene para mí un alto grado de significado personal.							
13.Le debo mucho a mi organización							
14.No me siento como parte de la familia en mi organización.							
15.No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							
16.Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17.Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara.							
18.No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.							

## Anexo 4. Validación de instrumentos

**Tabla 7**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para medir la felicidad laboral*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	Aplicable

Fuente: Clima organizacional y felicidad laboral percibida por las enfermeras del servicio de neonatología del HNERM, 2016.

**Tabla 8**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Escala de Compromiso Organizacional-OCQ*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	Aplicable

Fuente: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado, 2018.

**Tabla 9**

*Confiabilidad de los instrumentos – Kuder Richardson y Alfa de Cronbach*

Instrumento	Kuder Richardson	N.º de ítems
	Alfa de Cronbach	
Instrumento para la Felicidad laboral	.889	24
Escala de Compromiso Organizacional-OCQ	.875	18

Fuente: Clima organizacional y felicidad laboral percibida por las enfermeras del servicio de neonatología del HNERM, 2016.

Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado, 2018.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: FELICIDAD LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA</b>								
1	En las mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal							
2	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo							
3	Las condiciones de mi vida son excelentes							
4	Por lo general me siento bien trabajando							
5	Soy una persona optimista en el trabajo							
6	La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral							
<b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>								
7	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado							
8	Estoy satisfecha(o) con mi vida personal							
9	Estoy satisfecha(o) con lo que soy profesionalmente							
10	Me siento satisfecho al trabajar en esta institución							
11	Pienso que soy feliz con mi labor asistencial							
12	He conseguido las cosas más importantes en la vida							
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
13	He experimentado la alegría al trabajar a gusto							
14	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral							
15	Me siento realizado personalmente							
16	Me siento realizado profesionalmente	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me siento muy contenta por lo que he logrado							
18	Para mí la vida es una cadena de éxitos							
19	Me considero una persona realizada en todo							

90

<b>ALEGRÍA DE VIVIR</b>								
20	Me siento feliz por mi vocación de servicio							
21	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral							
22	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio							
23	Me siento feliz la mayoría del tiempo en el servicio							
24	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [   ]      Aplicable después de corregir [   ]      No aplicable [   ]

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador:

.....DNI:.....

Especialidad del evaluador:.....

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

\_\_\_\_\_ Firma

Fuente: Clima organizacional y felicidad laboral percibida por las enfermeras del servicio de neonatología del HNERM, 2016.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		✓		✓		
18	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	✓		✓		✓		
14	No me siento como parte de la familia en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión Compromiso de continuidad</b>	✓		✓		✓		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
6	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría pocas opciones alternativas.	✓		✓		✓		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
3	Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión Componente normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización.	✓		✓		✓		
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
13	Le debo mucho a mi organización.	✓		✓		✓		
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.	✓		✓		✓		
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Heloska Vega Guzmán    DNI: 28284526

Especialidad del validador: Inv. Científicas

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Sin entender sin dificultad alguna el enunciado del ítem. es

22 de Enero del 2018

*[Firma]*

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		✓		✓		
16	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	✓		✓		✓		
14	No me siento como parte de la familia en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión Compromiso de continuidad</b>		✓		✓				
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
6	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría pocas opciones alternativas.	✓		✓		✓		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
3	Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		
<b>Dimensión Componente normativo</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización.	✓		✓		✓		
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
13	Le debo mucho a mi organización.	✓		✓		✓		
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.	✓		✓		✓		
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable [✓]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: Dr. LAYLA VELAZCO JORGE GONZALEZ    DNI: 20071721

Especialidad del validador: DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...27 de Mayo del 2019

  
 Firma del Experto Informante.

Fuente: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado, 2018.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	✓		✓		✓		
18	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de la organización como propios.	✓		✓		✓		
14	No me siento como parte de la familia en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
Dimensión Compromiso de continuidad								
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría pocas opciones alternativas.	✓		✓		✓		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
3	Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
17	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara.	✓		✓		✓		
Dimensión Componente normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
2	Aunque fuerza ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización.	✓		✓		✓		
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
13	Le debo mucho a mi organización.	✓		✓		✓		
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización.	✓		✓		✓		
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador (Dr/Mg):

*Florez Sotelo William Esteban*

DNI:

*06175729*

Especialidad del validador:

*Gestión económica y prof / Economía.*

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Note: Suficiencia se dice suficiencia cuando va ítem a ítem

*22 de 01 del 2018*

Firma del Experto Informante

## Anexo 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

# "FELICIDAD LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE AISLAMIENTO Y RECUPERACIÓN EN VILLA EL SALVADOR, 2022"

El presente estudio tiene como objetivo establecer la relación existente entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional, en función de ello se solicita completar el siguiente cuestionario con total honestidad.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se solicita su

participación de manera voluntaria en el estudio que lleva por nombre "felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación", el cuestionario está organizado en 2 secciones, con un total de 42 preguntas, la información y los datos que se esperan obtener serán manejados de manera confidencial y para fines exclusivamente académicos, se adoptarán las medidas necesarias para proteger su información personal y por ningún motivo se incluirá su nombre en ningún formulario, publicación o registro de resultados. Si tiene alguna duda sobre lo detallado, puede contactarse al siguiente correo electrónico: [isabelconari@gmail.com](mailto:isabelconari@gmail.com), para poder resolver sus dudas de manera oportuna, se agradece anticipadamente su gentil participación.

Descripción (opcional)

Marca si estas de acuerdo \*

Estoy de acuerdo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "FELICIDAD LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE AISLAMIENTO Y RECUPERACIÓN EN VILLA EL SALVADOR, 2022", cuyo autor es CONDORI ARIAS ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 01-08- 2022 13:07:38

Código documento Trilce: TRI - 0384425