



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso organizacional y felicidad laboral del profesional de
enfermería de un hospital en Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Palomino Piscoche, Stephanie Yesenia (orcid.org/0000-0003-0541-9858)

ASESORA:

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

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Hoy, en el culmen de este camino académico, dedico esta tesis a mis padres. Su influencia, amor y enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi camino, y quiero expresar mi gratitud más profunda, aunque las circunstancias sean diferentes para cada uno de ellos. A mi mamá por ser mi guía constante y mi mayor apoyo. A mi papá, quien fue el que me alentó a comenzar la maestría y aunque ahora ya no esté físicamente presente, quiero rendir homenaje a su memoria y a la influencia positiva que tuvo en mi vida. Lamento profundamente su partida, pero sé que sigue siendo mi guía desde algún lugar especial. Cada logro que alcanzo es también un tributo a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, en especial a mi madre, mi fuerza y apoyo incondicional. A mi padre, en su memoria y por su amor eterno. A mi asesora de tesis, por su guía y sabiduría. Sin ustedes, esta tesis no hubiera sido posible.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución por porcentaje de la población según edad	15
Tabla 2. Datos demográficos de la muestra	16
Tabla 3. Compromiso organizacional, según sus dimensiones	22
Tabla 4. Felicidad laboral, según sus dimensiones	23
Tabla 5. Correlación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral	24
Tabla 6. Correlación entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral	25
Tabla 7. Correlación entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral	26
Tabla 8. Correlación entre el compromiso normativo y la felicidad laboral	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño correlacional no causal	13

Resumen

El objetivo principal de este estudio fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. La población estuvo compuesta por 133 profesionales de enfermería. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y descriptivo, considerado como una investigación básica. El diseño adoptado fue no experimental, transversal y correlacional no causal. Se emplearon como Instrumentos la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen validada por García y el Cuestionario de Felicidad laboral adaptado por Ballón. Los resultados obtenidos indicaron que los profesionales de enfermería de un hospital en Lima presentaron un nivel medio de compromiso organizacional con 51.0% y un nivel alto de felicidad laboral alcanzando el 100%. Concluyendo que si existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima. Siendo esta relación directa y grado moderado.

Palabras clave: Compromiso organizacional, felicidad laboral, enfermería.

Abstract

The main objective of this study was to establish the relationship between organizational commitment and job happiness of nursing professionals from a hospital in Lima, 2023. The population consisted of 133 nursing professionals. It was developed under a quantitative and descriptive approach, considered as basic research. The design adopted was non-experimental, cross-sectional, and non-causal correlational. The Meyer and Allen organizational commitment scale validated by García and the Occupational Happiness Questionnaire adapted by Ballón were used as Instruments. The results obtained indicated that nursing professionals from a hospital in Lima presented an average level of organizational commitment with 51.0% and a high level of job happiness reaching 100%. Concluding that there is a significant relationship between organizational commitment and job happiness of nursing professionals from a hospital in Lima. Being this direct relationship and moderate degree.

Keywords: Organizational commitment, happiness at work, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, las instituciones están adoptando una perspectiva más amplia hacia las personas que trabajan para ellas, considerándolos no solo como empleados, sino como colaboradores que juegan un rol más dinámico en el progreso de la empresa. Esto se traduce a la creación de un entorno laboral placentero y favorable para el colaborador. (Milla, 2018).

El compromiso se trata de la identificación del individuo con la institución y a su sentimiento de pertenencia al lugar de trabajo, por lo que está directamente asociado a la felicidad laboral segunda variable de este estudio que se refiere al bienestar emocional que experimentan los trabajadores, el cual es influenciado por distintos factores. Es fundamental que esta felicidad sea construida, generada y fomentada. (Lyubomirsky, 2011). Cabe mencionar que la felicidad laboral es estudiada en los últimos años con un modelo teórico- humanista donde se destaca más la parte humana y la satisfacción en los aspectos personales, y no está siendo considerada aún en los centros laborales, porque generalmente ven el término de satisfacción laboral.

El fortalecimiento de la relación recíproca entre empleados y empresa ha adquirido más importancia en el funcionamiento de las organizaciones modernas. En el entorno de servicios en salud, el compromiso activo de las tareas relacionadas con el cuidado, es esencial para cumplir los objetivos de estas entidades y alcanzar con las metas estratégicas que impulsan la competitividad del ámbito. Estas intenciones requieren de un esfuerzo conjunto por parte de todos los profesionales de salud, quienes deben asumir responsabilidades de mayor complejidad desde su profesión. (Aldana et al., 2018). Así mismo según Purpora et al. (2021) indican que los enfermeros pueden exponerse a situaciones estresantes en su entorno de trabajo que pueden afectar su compromiso. Además Fiksel et al. (2020) encontraron que el compromiso, la satisfacción y el desempeño en el trabajo están positivamente correlacionados.

A nivel internacional, según una encuesta de Gallup World Poll, sobre el compromiso laboral en la que trabajó con 155 países, obtuvieron como resultado que solo el 15% de los empleados en todo el mundo están comprometidos en el trabajo, mientras que el 85% restante exhiben bajo nivel de compromiso, ya sea

por la falta de satisfacción con su entorno de trabajo o por su mera intención de cumplir con sus obligaciones laborales de manera apática y desconectada. Esto representa una barrera significativa para la productividad de las organizaciones e implica un desperdicio de potencial humano. (Gallup, 2017). Además en estos tiempos actuales, los líderes de las empresas a menudo se ven desafiados por uno de los mayores obstáculos que es alcanzar niveles elevados de implicancia y compromiso por parte del personal. La falta de compromiso tiene un impacto negativo en lo laboral en lo que respecta a alcanzar los objetivos fijados por la empresa (Cho & Kim, 2020). Asimismo, en salud, las instituciones de atención médica se enfrentan a desafíos complicados en cuanto al compromiso de sus trabajadores. (Rodríguez et al., 2021).

En países de Latinoamérica existe un bajo nivel de compromiso entre los empleados, los autores señalan que Bolivia, Brasil y Chile tienen un 25% de compromiso. (Damián & Reyes, 2018). Mientras que el compromiso en Perú es de 16% (Andina, 2015). A nivel nacional, uno de los factores que más influye es la falta de identificación de los empleados con su institución, lo cual se refleja en los procedimientos implementados y en la adhesión a la visión y valores de la organización. Si se observa que estos valores no cumplen con los estándares necesarios, puede indicar una baja tasa del compromiso (Avellaneda, 2018). Otro estudio desarrollado en Perú reveló que una significativa proporción de empleados ha renunciado a sus empleos, y entre las razones principales se encuentran la existencia de mejores oportunidades laborales con una remuneración más alta, deficientes relaciones con superiores y colegas, nuevas metas laborales, entre otros factores (Estrada & Gallegos, 2021).

A raíz de lo expuesto anteriormente, se vio apropiado realizar esta investigación para detectar posibles puntos críticos y así se busca despertar el interés de la institución en los hallazgos y establecer medidas fortalecerlos.

Se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023?; y como problemas específicos según las 3 dimensiones de la variable principal: ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo, el compromiso

normativo, el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023?

El estudio se vio justificado desde lo teórico porque contribuirá a una mejor comprensión de las variables en las organizaciones de salud. Además, busca aumentar el conocimiento sobre la relación que existe entre ambas. Se basa en su intención de ampliar la información previa en el ámbito sanitario, y en actualizar la información sobre la importancia que debe darse al personal asistencial, con el fin de mejorar su responsabilidad, compromiso y desempeño y así dar nuevas contribuciones al campo de estudio.

Además tuvo justificación práctica, porque se espera mostrar cómo los resultados obtenidos pueden contribuir a mejorar la conciencia y el conocimiento en la relación entre las variables examinadas del profesional enfermero y se espera que ayude en el mejoramiento del grado de atención al paciente. Se eligieron estas variables en la investigación, debido a que a través de los resultados se obtendrán datos reales de la población estudiada y así implementar medidas correctivas. Y finalmente se justificó metodológicamente porque en este estudio se aplicó el método científico y se emplearon técnicas e instrumentos validados para buscar una conexión entre las variables.

Basándonos en lo expuesto el objetivo general de este estudio fue establecer la relación del compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. Y los tres objetivos específicos son: Determinar la relación entre el compromiso afectivo, el compromiso normativo, el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.

Se propuso como hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. Siendo las tres hipótesis específicas: Existe relación entre el compromiso afectivo, el compromiso normativo, el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en México Muñoz et al. (2022). Estudiaron la satisfacción en el trabajo y la relación con el compromiso en enfermeros de un hospital general, fue cuantitativo, correlacional, observacional y transversal, con una muestra de 39, hicieron uso del instrumento de Meliá y Peiro para satisfacción y de Allen y Meyer para medir compromiso. Tuvieron como resultado que el 51% estuvo muy satisfecho en relación a la satisfacción laboral y el 67% obtuvo un nivel medio de compromiso. Comprobando entre las variables hay correlación positiva moderada.

Por su parte Othman y Huthaifah (2022). Estudiaron la correlación entre la satisfacción, el compromiso y el liderazgo transformacional en enfermeras jordanas. Aplicaron un diseño de investigación transversal - correlacional, utilizando una muestra compuesta por 253 enfermeras. Las escalas de compromiso y liderazgo y una encuesta de satisfacción fueron sus instrumentos. Obtuvieron que hubo una correlación positiva y estadísticamente significativa entre liderazgo y satisfacción. Así como también entre liderazgo y compromiso. Concluyendo que el liderazgo mejora la satisfacción y el compromiso en los empleados.

En Irak Karem et al. (2019). Realizaron un estudio cuantitativo sobre el impacto del compromiso y la satisfacción en enfermeros del hospital de Ibn al Athir. Obtuvieron 108 encuestas validas revelando que hay impacto positivo de la satisfacción y los 3 componentes del compromiso sobre el rendimiento del personal. Concluyendo que sus dos variables son factores críticos que influyen en el rendimiento de las enfermeras.

Por su parte, Rawashdeh y Tamimi (2019). Estudiaron el impacto de las percepciones de los empleados sobre la capacitación en compromiso y la rotación del personal: una investigación empírica de enfermeras en hospitales jordanos, adoptó un diseño cuantitativo, con una muestra de 302 enfermeros, hicieron uso de cuestionarios y hallaron que se observó una relación negativa entre los beneficios percibidos de la capacitación y el compromiso. Además, el estudio confirma una fuerte relación inversa entre la rotación del personal y el compromiso.

En Dubai Cherian et al., (2018) estudiaron la relación del compromiso y la satisfacción de enfermeras en un hospital. El estudio emprendió un diseño exploratorio, con 380 enfermeras, usaron un cuestionario estandarizado y obtuvieron como resultado que más del 85% de las enfermeras presentaron alto compromiso predominando el de continuidad y más del 50% presento altos niveles de satisfacción laboral. Concluyeron que hay relación significativa entre las dos variables.

A nivel nacional, Condori (2022). Examinó la relación entre la felicidad y el compromiso de enfermeros en el área de confinamiento y recuperación en un establecimiento de salud, con una población de 120. Empleó un instrumento para medir felicidad y la escala de compromiso diseñada por Meyer y Allen. Registrando un alto nivel de felicidad y un nivel medio de compromiso, además de identificar una conexión significativa entre ambas variable. La relación fue directa y presentó correlación débil con un valor de $r= 0.220$.

Por su parte Vélezmore y Solorzano (2021) llevaron a cabo una investigación para ver cómo el compromiso afecta en el desempeño de los trabajadores en una Unidad Clínico Forense en Lima. Este estudio fue realizado mediante una investigación básica, inferencial y no experimental, utilizando cuestionarios de Allen y Meyer para medir compromiso y el de Arias para el desempeño. La muestra constó de 104 empleados. Concluyendo que hay influencia significativa entre variables del 20.1%.

Coronado et al. (2019). En su estudio de la felicidad sobre el compromiso en una empresa del sector farmacéutico, realizaron una investigación cuantitativa, con un enfoque descriptivo-correlacional utilizando un diseño transversal no experimental. Seleccionaron a 305 empleados y se utilizaron dos cuestionarios: el de Hills y Argyle para medir la felicidad y el de Allen y Meyer para compromiso. Los hallazgos señalaron que hubo una elevada felicidad y un nivel intermedio de compromiso, así como una relación directa y de grado moderado entre ambas variables.

Así mismo Cornejo et al. (2019). Al estudiar las mismas variables en un grupo de 94 millenials que trabajan en una entidad financiera de Lima, y con la misma metodología que en el estudio anterior, pero esta vez emplearon como

herramientas de medición dos escalas, la de la felicidad de Alarcón y para compromiso la de Meyer y Allen y hallaron una correlación sólida y significativa entre variables, con un coeficiente de correlación de 0,80.

Por su parte Duche-Pérez y Rivera (2019) estudiaron la posible conexión entre la satisfacción y felicidad en el personal enfermero de un hospital en Arequipa, Perú; la muestra incluyó a 83 trabajadores, y se utilizaron dos escalas de medición: la SL-SPC de Palma y la escala de la felicidad de Alarcón. Se identificaron tanto correlaciones positivas como negativas entre las variables examinadas.

En las siguientes líneas se exponen las fundamentaciones teóricas que respaldan conceptualmente a las variables investigadas en este estudio. El compromiso organizacional Davis (2000) lo define como la conexión que establece el empleado con la empresa y su actitud constante de participación activa en la misma. Por su parte Çetin et al. (2011) el compromiso está relacionado con la integración del empleado con la organización, la adopción de objetivos organizacionales, tener más motivación y disposición para hacer contribuciones significativas a la organización. Así mismo Peña et al. (2016), lo refiere a la inclinación fuerte del individuo a identificarse con la organización y a sentir un fuerte sentido de pertenencia que lo impulsa a expresar sus valores éticos y morales de manera auténtica. Mercurio (2015); Perry et al. (2016) se refieren a la implicación y conexión con la empresa donde se trabaja

Las definiciones del compromiso organizacional varían en los estudios. Meyer y Allen (1997) se trata de la identificación del individuo con la institución y a su sentimiento de pertenencia al lugar de trabajo. Este compromiso es esencial para determinar si los trabajadores mejorarán en la organización por un período prolongado de tiempo y si lo harán con la energía y eficacia necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. Plantean que este estado mental está compuesto por tres elementos que pueden manifestarse de manera diferente en el comportamiento en el trabajo. Esta definición es ampliamente utilizada en salud y será empleada para medir la variable de estudio. Las autoras también sugieren el compromiso como un concepto multidimensional que ha sido entendido en maneras diferentes. El compromiso parece ser calculador (Becker, 1960; Rizter & Trice,

1969), conductual (Staw, 1980), actitudinal (Mowday et al., 1982) y normativo (Allen & Meyer, 1990).

Así mismo Allen y Meyer (1991) se refiere al compromiso como la conexión psicológica establecida entre un empleado y su entidad, y que influye en su decisión de mantener o abandonar la misma. Es un estado de la mente en el que el empleado se siente emocionalmente comprometido con su trabajo y con la organización para la cual trabaja, lo que se traduce en una mayor dedicación, esfuerzo y lealtad hacia su empleador.

Los investigadores base del estudio son Allen y Meyer (1997) ya que proporcionan un estudio detallado sobre el compromiso organizacional, fundamentado en investigaciones científicas que brindan una base sólida para el presente estudio.

Existen varios modelos relacionados al compromiso que se mencionaran a continuación:

El Modelo de Porter y Smith (1970) sostiene que el compromiso tiene relación con dos factores: la satisfacción e identificación con la organización. Según este modelo, cuanto más satisfecho esté un empleado con su trabajo y cuánto más se identifique con la organización, mayor será su compromiso con la misma. El modelo ha sido ampliamente utilizado en investigaciones y ha recibido comentarios tanto positivos como negativos. Como segundo modelo está el de O' Reilly y Chatman (1986) quienes sugieren que el compromiso está relacionado con la correspondencia entre los valores individuales de los trabajadores y los valores que la empresa promueve. Es decir, cuanto mayor sea la similitud entre ambos valores, mayor será el compromiso con la organización. Además, el modelo también considera que la cultura corporativa influye en el compromiso que tienen los trabajadores.

Según este modelo, los empleados que se ajustan mejor a la cultura de la organización tienen un mayor compromiso y son más propensos a permanecer en la empresa. Como tercer modelo el de Kahn (1990) este modelo se enfoca en la experiencia del compromiso y sugiere que es el resultado de tres componentes interrelacionados: emocional-cognitivo-conductual, el primero hace referencia a la conexión afectiva empleado-organización, el segundo a la identificación y creencias

del trabajador sobre la organización y el tercero a la intención del empleado para tomar acciones que beneficien a la organización y permanecer en ella.

El modelo teórico establecido por los autores base del estudio, habla de la teoría de los 3 componentes del compromiso, la cual se basa en tres enfoques fundamentales:

Compromiso afectivo: se basa en los lazos afectivos del trabajador con la entidad a través de experiencias positivas, se refiere al nivel de voluntad de un empleado para permanecer en una institución por lo que está dispuesto a esforzarse debido a la importancia que ésta tiene para él. (Allen & Meyer, 1991).

Compromiso de continuidad: se basa en el grado en que los empleados sienten que tienen una obligación de quedarse en la organización debido a las consecuencias negativas de abandonarla.

Compromiso normativo: se basa en la responsabilidad de conservar el empleo, hace alusión a las habilidades éticas que tiene una persona para demostrar su compromiso y responsabilidad hacia la organización para la cual trabaja (Meyer & Allen ,1997).

Importancia de la variable en el contexto de la salud: El compromiso en el sector salud es crucial para asegurar la excelencia en la atención médica y la satisfacción del personal. (Spector, 2012), éste se relaciona de manera positiva con la felicidad, la satisfacción y la retención de personal en el sector salud. Además, la falta de compromiso puede llevar a la disminución del cuidado de calidad y el aumento de errores del personal (Holtz, 2008). Una investigación de Chirico y Magnavita (2019) señala que compromiso en salud está influenciado por factores como el liderazgo de calidad, la cultura corporativa, la participación en la toma de juicio y la carga laboral. En resumen, el compromiso es esencial en el sector salud y está relacionado con el cuidado de calidad al paciente, la satisfacción y la retención de personal.

Con respecto a felicidad laboral como segunda variable, La felicidad es definida científicamente como una sensación subjetiva de bienestar (Fernández, 2016; Zhao et al. 2021) Varios autores concuerdan con que la felicidad abarca la satisfacción general en el trabajo, y la experiencia de bienestar lo que incluye

sentirse satisfecho con las tareas desempeñadas, ser productivo, resolver problemas, aprender y, en última instancia, sentirse identificado con el placer y la alegría que produce el trabajo realizado, así como la ausencia de sentimientos negativos y malestar. (Karakostas & Kavussanos, 2020; Moccia, 2016; Sohail et al., 2021). En resumen, se entiende que la felicidad implica un bienestar integral en el trabajo como ser humano y como profesional. Así mismo Merida-López et al. (2018) refiere que puede influir en la satisfacción derivada del trabajo, el desarrollo en la carrera elegida, el estilo de liderazgo, las condiciones de empleo y, muy especialmente, el valor congruencia o ajuste persona-organización. Javadi et al. (2018), se refiere a la felicidad a un grupo de trabajadores que experimentan un mayor bienestar en comparación con otros. Los fines y propósitos del trabajo pueden afectar positiva o negativamente la vida cotidiana de los empleados, lo que a su vez puede influir en su perspectiva de felicidad. Y por su parte Dunaetz et al. (2020), refiere que la congruencia de valores en la vida y el lugar de trabajo se asocian con una mayor felicidad y un menor agotamiento es decir, cuando el valor de un empleado es similar al de la organización, un empleado disfruta de la felicidad laboral.

La investigadora base del estudio es Lyubomirsky (2011) ya que nos brinda una extensa investigación sobre la felicidad basada en evidencia científica, que proporciona una base sólida para nuestra propia investigación. Ella sostiene que la felicidad no sólo es un resultado deseable en sí mismo, sino que también está relacionada con numerosos beneficios personales y organizacionales y puede mejorar la salud mental y física, la productividad, el compromiso, la retención de empleados y la satisfacción.

Existen modelos y teorías relacionados a la felicidad laboral que se mencionaran a continuación:

Job Demands-Resources (JD-R), en su modelo sugiere que las demandas y los recursos laborales pueden influir en el bienestar y la felicidad de los trabajadores. Los recursos laborales (apoyo social y autonomía) pueden aumentar la felicidad, mientras que las demandas del trabajo (sobrecarga y acoso laboral) pueden disminuirla. (Bakker & Demerouti, 2014). Tiene dos categorías: demandas que son aspectos en el trabajo que necesitan un esfuerzo físico, mental o emocional

y recursos que son aspectos que pueden favorecer al trabajador en el logro de metas laborales y personales, como la autonomía, el apoyo social o las oportunidades de crecimiento.

La Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan (2000) se centra en la motivación intrínseca y extrínseca. Sostienen que las personas tienen una necesidad innata de sentirse competentes, autónomas y conectadas con los demás. La motivación intrínseca, es la ejecución de una acción para sí misma y la motivación extrínseca se produce al realizar una actividad por una recompensa externa o para evitar una sanción. La teoría sugiere que cuando estas necesidades se satisfacen en el trabajo, los empleados pueden experimentar una vida plena. El tercer modelo es Happiness at Work Model (Sacks, 2006), se basa en comprender los elementos que aportan a la felicidad de los empleados en el lugar de trabajo. Incluye seis componentes que están interconectados y se afectan mutuamente: demandas, compromiso, recursos laborales, recursos personales, bienestar y satisfacción. Las demandas y los recursos laborales afectan directamente el compromiso, que a su vez afecta los recursos personales y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, los empleadores que deseen aumentar la felicidad de sus empleados deben enfocarse en proporcionar recursos laborales para reducir el negativo impacto de las demandas laborales, fomentar el compromiso y promover el bienestar de los empleados. En general, enfatiza la importancia de considerar los diversos elementos que aportan a la felicidad de los empleados y cómo están interconectados.

La última teoría en explicar es la de Lyubomirsky (2011) donde indica que la felicidad en el trabajo surge de la combinación de la aceptación y la percepción positiva de uno mismo, el reconocimiento de la mejora y el mérito alcanzado, y la capacidad de experimentar y expresar emociones positivas que se logra a través de la percepción de uno mismo y la interacción de la aceptación, el reconocimiento del avance y desarrollo merecido, y la capacidad de experimentar y expresar estados emocionales positivos, todo ello llevando a una decisión consciente de vivir el presente con calidad en nuestro entorno laboral.

También la experta en el estudio de la felicidad, menciona que nuestra felicidad está influenciada por varios factores, los cuales podemos controlar, por

ejemplo que los genes influyen un 50% de nuestra felicidad, las experiencias de vida influyen en un 10%. Y el 40% restante depende de nuestras decisiones para cambiarla y encontrar la felicidad en el trabajo y en la vida en general.

Lyubomirsky (2011) plantea que la felicidad se compone de 4 dimensiones:

Sentido positivo de la vida: Alude a la capacidad de encontrar significado y propósito de la vida, de tener metas y objetivos valiosos que nos ayuden a desarrollarnos como personas. Implica la capacidad de encontrar sentido en las vivencias positivas y negativas de la vida, y aprender de ellas para poder seguir adelante.

Satisfacción con la vida: Alude a la valoración que hace una persona de su vida o la apreciación de la persona sobre su grado de bienestar, y de satisfacción personal, así como la sensación de que su vida es significativa y valiosa. En otras palabras, de cómo una persona se siente con su vida en general, en lugar de centrarse en aspectos como el trabajo o las relaciones interpersonales. Es importante ya que puede afectar la actitud y el desempeño de una persona en el trabajo.

Realización del personal: hace referencia al grado en que las personas sienten que están alcanzando sus metas y logros personales en el trabajo. Se enfoca en la importancia de tener un sentido de propósito y logro en el trabajo. La autora afirma que para mejorar la realización personal en el trabajo, es importante establecer objetivos claros y realistas, y trabajar por mejorar las habilidades y competencias necesarias para alcanzar esas metas.

Alegría de vivir: Se refiere a la capacidad de experimentar emociones positivas y vivir en el presente. Se relaciona con la capacidad de experimentar placer con las tareas diarias, disfrutar de las experiencias simples de la vida y ser capaz de apreciar los momentos felices sin preocuparse por el pasado o el futuro. Además, se asocia con tener una actitud optimista y esperanzadora, lo que puede mejorar la capacidad de enfrentar desafíos y superar obstáculos.

Importancia de la variable en salud: la felicidad puede influir positivamente en la salud física y mental del empleado (Spector et al., 2014), especialmente en el sector salud, donde el estrés y la carga emocional son

elevados. Una mayor satisfacción en el trabajo se ha relacionado con menor riesgo de enfermedades físicas y mentales, mayor motivación, mejor rendimiento y menor rotación laboral. Otro estudio realizado en 2016 por Haar, Tummers y De Lange encontró que los trabajadores de la salud con mayores niveles de satisfacción tienen menores niveles de estrés y depresión, lo que se refleja en un mejor grado de atención prestada al paciente. Además, se ha demostrado que los trabajadores de la salud felices son más propensos a quedarse en su trabajo y a ser más productivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

Tipo básica: porque el objetivo es lograr un entendimiento más profundo al explorar los elementos esenciales de los fenómenos, de los hechos observables y las interacciones entre entidades (CONCYTEC, 2018). Tamayo y Tamayo (2019) indican que es porque se enfoca en la adquisición de nuevos conocimientos teóricos y empíricos sobre un tema, sin una aplicación directa o inmediata.

Nivel correlacional no causal: puesto que estableció una relación entre las variables sin determinar su causalidad (Salgado-Lévano, 2018).

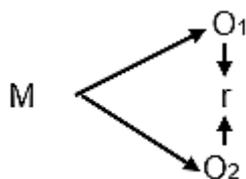
Enfoque cuantitativo: puesto que su objetivo fue cuantificar las variables y se usaron métodos estadísticos para examinar los datos, con el fin de obtener las conclusiones generales y descubrir las posibles relaciones de causa y efecto. (Babbie, 2018).

Diseño no experimental: porque las variables fueron medidas tal como se lleva a cabo la investigación (Creswell & Creswell, 2017).

Corte transversal: debido a que permitió la recopilación de información en un único momento (Gay et al., 2018).

Figura 1.

Esquema de diseño correlacional no causal



Dónde:

M= Muestra

O= Observación de variables

r= Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Tipo de variable: Según diferentes investigaciones (Arroyo, 2021; Reguant - Alvarez et al., 2018), consideran que es de naturaleza cualitativa y ordinal, ya que declara principalmente una cualidad basada en valores, que representan condiciones con una clasificación preestablecida.

Definición conceptual: Meyer y Allen (1991). Es la conexión psicológica establecida entre un empleado y la entidad, que puede influir en su decisión de seguir trabajando en ella o abandonarla. Es un estado de la mente en el que el empleado se siente emocionalmente comprometido con su trabajo y con la organización para la cual trabaja, lo que se traduce en una mayor dedicación, esfuerzo y lealtad hacia su empleador.

Definición operacional: La Escala de compromiso de Allen y Meyer (1997), adaptada al español en el 2002 por Cedeño y Pirela, fue la utilizada, se validó y aplicó por García en 2018.

Dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo

Indicadores: Involucramiento, identificación, inversiones en la organización, sentido de la obligación, lealtad, y percepción de las alternativas.

Escala de medición: La escala para medir es de tipo Likert comprende 7 alternativas que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. En el anexo 1 se pueden encontrar los indicadores utilizados, las escalas de medición correspondientes y el nivel de medición de cada variable.

Variable 2: Felicidad laboral

Tipo de variable: Considerada una variable cualitativa y ordinal, ya que se expresa a través de categorías no numéricas que presentan una disposición específica (Arroyo, 2021; Reguant-Álvarez et al., 2018).

Definición conceptual: Sostiene que la felicidad no sólo es un resultado deseable en sí mismo, sino que también está relacionada con numerosos beneficios personales y organizacionales. Puede mejorar la salud mental y física, la productividad, la satisfacción, la retención de empleados y el compromiso. (Lyubomirsky, 2011)

Definición operacional: se utilizó la escala de la felicidad de Alarcón (2006) adaptado y aplicado en enfermeras por Ballón (2018), fue la utilizada. El cuestionario está compuesto por veinticuatro ítems

Dimensiones: satisfacción con la vida, alegría de vivir, realización personal y sentido positivo de la vida

Indicadores: Idea, excelencia, gozo, personal, optimista, institución, profesional, asistencial, justicia, alegría, éxito, contento, vocación, realización, feliz, placer, maravilla.

Escala de medición: consta de 2 alternativas: Si (1), No (0). Los rangos se dividen en: baja de 01-08, media de 09-16, alta de 17-24. En el anexo 1 se pueden encontrar los indicadores utilizados, las escalas de medición correspondientes y el nivel de medición de cada variable.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población alude a la agrupación de unidades que comparten características parecidas y son el enfoque de estudio en una investigación particular, puede ser finita, cuando el número de unidades es limitado, o infinita, cuando el número de unidades es desconocido o teóricamente ilimitado (Hernandez, et al, 2014).

Tabla 1

Distribución por porcentaje de la población según edad

Edad	Fr	%
25 – 40 años	351	86%
41 – 58 años	59	14%
Total	410	100%

3.3.1 Población: Fue de 410 enfermeros que laboran en un hospital en Lima, en el 2023.

- **Criterios de inclusión.**

Licenciados de enfermería con contrato CAS que estén desempeñando sus labores en la organización.

Enfermeros que tengan interés en formar parte del estudio y den su consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión.**

Personal no relacionado con el profesional enfermero.

Personal que haya proporcionado respuestas con errores los cuestionarios.

Enfermeros contratados bajo otra modalidad que no sea CAS

Enfermeros que no hayan aceptado el consentimiento informado.

3.3.2 Muestra: debido a que la población es finita, se llegó a utilizar la siguiente fórmula para determinar el tamaño de la muestra (ver anexo 7): considerando un margen de error del 7% y un nivel de confianza del 95% para la estimación, lo que arrojó un tamaño de 133 empleados como muestra que satisfagan los requisitos de inclusión y exclusión determinados.

3.3.3 Muestreo: para seleccionar la muestra se llegó a utilizar el método de muestreo no probabilista por conveniencia porque no se cuenta con un marco muestral y la selección se basó en la conveniencia del autor. (Hernandez, et al, 2014).

TABLA 2

Datos demográficos de la muestra

Rango de edad	25 – 30	31-35	36-40	41- 45	46 a más	Total
Fr	5	66	45	16	1	133
%	4%	49%	34%	12%	1%	100%

3.3.4 Unidad de análisis

El análisis se enfocó en el profesional enfermero de un hospital en Lima, el cual constituyó la población de interés para esta investigación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: En el estudio se utilizó una encuesta para la recopilación de la información de la muestra relacionada con las variables. (Hernández et al, 2014).

Instrumentos: Se usó el cuestionario "The Organizational Commitment Questionnaire"- (OCQ) de Allen y Meyer (1997), para recolectar datos sobre la variable C.OR, adaptada al español en el 2002 por Cedeño y Pirela, y validada en Perú en el 2018 por García y para la variable F.L. se empleó la escala de F.L de Alarcón (2006), validada en Perú por Ballón (2018)

Ficha técnica del instrumento para medir compromiso organizacional

Denominación original: "The Organizational Commitment Questionnaire"- (OCQ)

Autor : Allen y Meyer (1997)

Origen : Ontario - Canadá

Adaptación Perú : Iván García (2018).

Adaptación al contexto de la población: Iván García (2018).

Aplicación : Individual o colectiva

Tiempo : 15 - 20 minutos

Ejecución : Empleados de una entidad médica de carácter privado

Significados : Mide los 3 componentes del C.OR

Tipo : Baremos (bajo de 18 a 53, medio de 54 a 89 y alto de 90 a 126)

Usos : Salud y en la investigación.

Características del instrumento

La escala fue adaptada y estandarizada al contexto en el Perú por García (2018), con el objetivo de investigar la posible conexión entre el compromiso y la satisfacción. Consta de 3 dimensiones, cada una con 2 indicadores y 6 ítems. La escala de respuestas comprende 7 opciones.

Ficha técnica del instrumento para medir la felicidad laboral

Denominación original	:	Escala de la felicidad de Lima
Autor	:	Alarcón (2006)
Origen	:	Lima - Perú
Adaptación Perú	:	Ballón (2018)
Adaptación al contexto de la población: Ballón (2018)		
Aplicación	:	Individual o colectiva
Tiempo	:	15 - 20 minutos
Ejecución	:	En enfermeros de un hospital
Significados	:	Mide los 4 componentes de la F.L
Tipo	:	Baremos (bajo de 1 a 8, medio de 9 a 16 y alto de 17 a 24)
Usos	:	Salud y en la investigación.

Características del instrumento

La escala fue adaptada y estandarizada al contexto en el Perú por Ballón (2018), para examinar la posible conexión entre el Clima organizacional y felicidad, tiene 24 preguntas agrupadas en 4 dimensiones. La escala de respuestas comprende 2 alternativas: Si (1), No (0).

Validación y confiabilidad

Validez y confiabilidad de la escala de C.O-OCQ

Validación: La precisión con la que un instrumento evalúa de manera precisa la variable de interés, se define como la validez del instrumento. (Hernández et al., 2014). Garcia (2018). Realizó la adaptación en el ámbito de la salud y validez del instrumento de C.O – OCQ de Allen y Meyer mediante la opinión de 3 expertos en el tema. Los resultados encontraron que la escala presenta pruebas suficientes para la validez de contenido, por eso los jueces estimaron que era aplicable.

Confiabilidad: Garcia (2018). Realizó la confiabilidad con una prueba piloto de 20 individuos con características que comparten similitudes con las de la población que está siendo estudiada, evidenciando un Alfa de Cronbach de 0.875. Por eso se considera aplicarlo.

Validez y confiabilidad del instrumento que mide la F.L

Validación: La precisión con la que un instrumento evalúa de manera precisa la variable de interés, se define como la validez del instrumento. (Hernández et al., 2014).

Ballón (2018). Llevó a cabo adaptación en el ámbito de la salud y validez del instrumento para la medición de la F.L de Alarcón, mediante la opinión de 3 expertos en el tema. Los resultados encontraron que presenta pruebas suficientes para la validez basada en el contenido, por eso los jueces estimaron que era aplicable.

Confiabilidad: Ballón (2018). Calculó la confiabilidad interna con la prueba de Kuder Richardson, mediante una prueba piloto con muestra reducida de empleados con características parecidas a la población en estudio, lo que demostró una alta confiabilidad de 0.889. Por eso se considera aplicarlo.

3.5 Procedimientos

Se llevó a cabo las gestiones correspondientes con los encargados de la institución, para proporcionarles información detallada sobre el estudio, responder sus preguntas esclarecer dudas y requerir su colaboración. Previamente a la ejecución de los cuestionarios, se solicitó a cada persona que participe que firme un consentimiento informado. La obtención de información se realizó durante un período de aproximadamente un mes. Luego, se realizó el análisis estadístico y se

presentaron los resultados, discusiones y conclusiones pertinentes. Basándose en los hallazgos obtenidos, se emitieron las recomendaciones adecuadas.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recopilados fueron presentados en tablas. Puesto que las variables en cuestión presentan una naturaleza cualitativa, se acepta que no se distribuyen normalmente. Para analizar las hipótesis propuestas se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), este es utilizado cuando las variables no siguen una distribución normal o cuando los datos están ordenados en una escala ordinal (Siegel & Castellan, 1988), que permite ordenar los objetos o individuos de la muestra según su rango. El análisis de datos numéricos se realizó utilizando la versión 24 del software SPSS. Se estableció un nivel de significación teórico de $\alpha = 0.01$ y se aplicó la regla: si $p < \alpha$, se rechazará la H_0 ; si $p \geq \alpha$, se aceptará la H_0 .

3.7 Aspectos éticos

En la realización de este estudio, se siguieron las pautas éticas y morales establecidas por la Escuela de Posgrado de la UCV, en consonancia con las especificaciones de la Maestría en Gestión de Servicios de Salud. Durante la ejecución del estudio, se respetaron los siguientes principios éticos:

Participación voluntaria (principio de autonomía): el participante tuvo la libertad de plantear cualquier pregunta para aclarar sus dudas antes de tomar la decisión de participar o no. Respetamos su elección si decide no continuar después de haber aceptado.

Riesgo (principio de no maleficencia): Le aseguramos que no existen riesgos ni daños asociados a su participación en la investigación. Sin embargo, si hay alguna pregunta que le generó incomodidad, tuvo la libertad de decidir si desea responderla o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le mencionó que no recibiría ninguna retribución económica ni de ninguna otra naturaleza por su participación. El estudio no tiene un efecto directo en su salud personal. Sin embargo, los resultados obtenidos podrán ser beneficiosos para la salud pública en general.

Confidencialidad (principio de justicia): La información recopilada se mantuvo en anonimato y no contienen forma alguna de identificación personal. Aseguramos

que los datos proporcionados fueron tratados con estricta confidencialidad y no fueron empleados para ningún otro fin aparte de la investigación. El investigador principal fue el responsable de su custodia y, una vez transcurrido un tiempo determinado, fueron eliminados de manera adecuada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 3 se evidencia que el 51.9 % de los enfermeros que laboran en un hospital en Lima presentaron un nivel medio de compromiso organizacional, el 46.6% un nivel alto y menos del 2% nivel bajo. Un análisis más detallado de las dimensiones muestra que el compromiso de continuidad tiene el porcentaje más bajo con 4.5%. Así mismo el compromiso afectivo y de continuidad mostraron un nivel medio con más del 50% en los trabajadores, predominando el compromiso normativo con un nivel alto de casi 50%.

Tabla 3

Compromiso organizacional , según sus dimensiones

	Compromiso organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	2	1.5	13	9.8	6	4.5	14	10.5
Medio	69	51.9	76	57.1	75	56.4	53	39.8
Alto	62	46.6	44	33.1	52	39.1	66	49.6
Total	133	100	133	100	133	100	133	100

En la tabla 4 se observa que hay un alto grado de felicidad laboral en los profesionales enfermeros alcanzando el 100%. Un análisis más detallado de las dimensiones muestra que hay un nivel alto en las dimensiones de sentido positivo de la vida y satisfacción con la vida ambas con 100%, seguido de la alegría de vivir con 98.5% y realización personal con 83.5%. Y con un porcentaje mínimo presentando un nivel medio con un 1.5% en la dimensión alegría de vivir seguido del 16.5% en la realización personal. Ningún profesional de enfermería presentó nivel bajo en las cuatro dimensiones.

Tabla 4

Felicidad Laboral, según sus dimensiones

	Felicidad laboral		Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	0	0	0	0	22	16.5	2	1.5
Alto	133	100	133	100	133	100	111	83.5	131	98.5
Total	133	100	133	100	133	100	133	100	133	100

4.2. Contrastación de hipótesis

En referencia a los resultados que se obtuvieron no exhiben una distribución que cumpla con los criterios de normalidad (Anexo 6), se decide utilizar un enfoque no paramétrico para evaluar tanto la hipótesis general y las específicas del estudio. En este sentido se empleó la prueba de conformidad de Spearman (coeficiente de Rho) y se obtuvo el software Spss 24 para generar el informe.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

En la tabla 5 se muestran los resultados del análisis no paramétrico utilizando la prueba de eficacia de Spearman (coeficiente Rho) para examinar la hipótesis general. El p valor calculado es de ,000 que es inferior al ,01. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, lo que implica que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional enfermero. Se ha obtenido una correlación de $r = .603^*$, lo que indica relación directa y grado moderado (Hernández et al., 2014) cuanto mayor es el nivel de compromiso organizacional mejorará la felicidad laboral de los colaboradores.

Tabla 5

Correlación entre el compromiso organizacional y la Felicidad Laboral

			Compromiso organizacional	Felicidad laboral
Rho de Sperman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	.603*
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 6 se exhiben los resultados del análisis no paramétrico mediante la utilización del Rho de Spearman para evaluar la hipótesis específica 1. El p valor calculado es de ,000 que es inferior a .01. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral del profesional enfermero de un hospital en Lima. Se ha obtenido una correlación de $r = .475^{**}$, lo que indica relación directa y grado moderado (Hernández et al., 2014) cuanto mayor es el nivel de compromiso afectivo mejorará también la felicidad laboral de los colaboradores.

Tabla 6

Correlación entre el Compromiso afectivo y la Felicidad laboral

			Compromiso afectivo	Felicidad Laboral
Rho de Sperman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	.475**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 7 se exhiben los resultados del análisis no paramétrico mediante la utilización del Rho de Spearman para evaluar la hipótesis específica 2. El p valor calculado es de ,000 que es inferior al .01. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermero de un hospital en Lima. Se ha obtenido una correlación de $r = .485^{**}$, lo que indica relación directa y grado moderado (Hernández et al., 2014) cuanto mayor es el nivel de compromiso de continuidad mejorará la felicidad laboral de los colaboradores.

Tabla 7

Correlación entre el Compromiso de continuidad y la Felicidad laboral

			Compromiso de continuidad	Felicidad Laboral
Rho de Sperman	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000	.485**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 8 se exhiben los resultados del análisis no paramétrico mediante la utilización del Rho de Spearman para evaluar la hipótesis específica 3. El p valor calculado es de .000 que es inferior a .01. Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que significa que existe una relación significativa entre el compromiso normativo y la felicidad laboral del profesional enfermero de un hospital en Lima. Se ha obtenido una correlación de $r = .656^{**}$, lo que indica relación directa y grado moderado (Hernández et al., 2014) cuanto mayor es el nivel de compromiso normativo mejorará también la felicidad laboral de los colaboradores.

Tabla 8

Correlación entre el Compromiso normativo y la Felicidad laboral

			Compromiso normativo	Felicidad Laboral
Rho de Sperman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	.656**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	133	133

V. DISCUSIÓN

El propósito fundamental de este estudio fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral de 133 trabajadores que laboran en un hospital de Lima durante el 2023.

Los hallazgos obtenidos respaldaron la veracidad de la hipótesis principal planteada, se encontró que hay relación significativa entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral ($Rho= 0.603^{**}$); (Moccia, 2016) define a una personalidad feliz como la combinación de una estabilidad emocional y extroversión en el campo laboral, es así que las personas que alcanzan la felicidad en su centro de labor se muestran entusiastas, optimistas y alegres, además demuestran mejores rendimientos que las personas tristes y un factor que influye sobre este fenómeno es el comportamiento organizacional que genera un aporte entre el 4 al 15% a la variación de los rendimientos laborales; Al respecto Muñoz (2022) coincide con lo planteado ya que menciona que la felicidad laboral de los trabajadores depende de varios factores, entre ellos los económicos como el reconocimiento, la comunicación y las condiciones de trabajo que deben ser favorables, además de la toma de decisiones y el progreso profesional, dichos factores producen en el trabajador compromiso y felicidad, mientras que Cornejo, De la Torre, y Galindo (2019) coinciden también con sus resultados que evidencian una fuerte correlación entre las variables, es decir que la organización en la que se realizó dicho estudio contaba con niveles altos de compromiso y niveles bajos de rotación y gracias a ello se encontraron colaboradores felices cuyos índices de productividad eran altos concordando con los resultados antes mencionados.

En vista de que se encontró una relación significativa fuerte, es posible asumir que la felicidad laboral depende en su mayoría del compromiso organizacional y que por lo tanto es una factor importante para que dicho efecto se pueda lograr, dichos resultados se pueden corroborar en los resultados descriptivos presentados en el capítulo anterior de la presente investigación, donde observamos que el 100% de colaboradores alcanzaron altos niveles de felicidad y respecto al compromiso organizacional se observan niveles en su mayoría altos y medios, con valor aproximado del 50% evidenciando que se requieren como mínimo niveles medios

de compromiso organizacional para lograr niveles favorables de felicidad laboral; sin embargo en los resultado se observa también, variaciones en el comportamiento de los cuatro componentes del compromiso, lo que hace presumir que estas pueden presentar distinción en la forma en cómo se presentan y aun así se puede lograr un nivel de felicidad adecuado en los trabajadores, pero para corroborar ello se debe estudiar el compromiso organizacional disgregando a esta variable en sus componentes, tal como destacan Allen y Meyer (1990) sobre la importancia de estudiar las dimensiones del compromiso organizacional para lograr una apreciación más exhaustiva del fenómeno o como es que los trabajadores establecen relación emocional, cognitiva y conductual con la organización, por lo que dichos autores establecen una tipología de estudio para análisis de dicha variable a través de sus dimensiones.

Los resultados obtenidos por autores como Muñoz et al. (2022) que muestra que efectivamente hay correlación positiva moderada entre variables por lo que si la satisfacción laboral aumenta y por tanto la felicidad se incrementa, entonces el compromiso organizacional en dicha empresa también es alto, esto coincide con los resultados de Cherian et al., (2018) que obtuvieron como resultado que más del 85% de las enfermeras que presentaban alto compromiso organizacional, con predominancia del compromiso de continuidad, presentaban también altos niveles de satisfacción laboral y por lo tanto felicidad; lo que permitió concluir a los investigadores de que hay relación significativa entre sus variables; es por eso que es importante tomar en cuenta al compromiso organizacional como factor principal para generar felicidad en los trabajadores.

A nivel nacional, se presentaron resultados que varían respecto a los reportados en la presente investigación, como el de Condori (2022) que evidencia un nivel de felicidad alto y un nivel medio de compromiso con correlación débil, de los que se puede asumir que el compromiso no es el único factor determinante para el logro de la felicidad laboral en lo trabajadores y por su parte Vélezmore y Solorzano (2021) concluyeron que hay influencia significativa del 20.1% de una variable sobre otra corroborando los resultados descritos por el autor antes mencionado a este, otro autor que también afirma lo mismo es Coronado et al. (2019) cuyos hallazgos evidenciaron una relación directa pero moderada entre ambas variables.

Al analizar las diferentes dimensiones del compromiso según el resultado de las hipótesis específicas, se pudo constatar que el compromiso de continuidad tuvo el porcentaje más bajo (4.5%), mientras que el compromiso normativo fue el más predominante, con un nivel alto cercano al 50%. Estos resultados se alinean con los hallazgos de un estudio de Cherian et al. (2018), quienes encontraron que más del 85% de las enfermeras mostraban un alto compromiso con la institución, siendo el compromiso de continuidad el más prevalente. Estos hallazgos también concuerdan con Cornejo et al. (2019), que identificaron una correlación sólida y significativa entre las diferentes dimensiones del compromiso y la satisfacción. Los hallazgos de Cherian et al. (2018) también presentan similitudes con los resultados actuales, ya que identificaron una relación significativa entre el compromiso y la satisfacción en enfermeras. Además, los resultados de Rawashdeh y Tamimi (2019) y Coronado et al. (2019) respaldan la existencia de una correlación entre el compromiso y la rotación de personal, así como entre el compromiso y la felicidad, respectivamente.

En la primera hipótesis se pudo evidenciar que hay relación significativa moderada entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral, lo que indica que el trabajador tiende en lo posible a querer mantenerse en su lugar de trabajo y no cambiar de institución ya que se siente en lo posible feliz con su trabajo; al respecto Sifuentes (2012) menciona que el compromiso afectivo refleja un apego emocional por parte del trabajador hacia a la empresa principalmente a causa del cumplimiento que proporciona la organización frente a las necesidades del trabajador; en base a lo mencionado se puede afirmar que moderadamente los trabajadores considerados en la presente investigación guardan apego con su centro de labores; estos resultados discrepan con los de Condori (2022) que evidencia en sus resultados que no existe una relación entre la felicidad y el compromiso afectivo del personal que tomo en cuenta para su estudio, de lo que se puede afirmar que el apego en diferentes centros y áreas de labores varía, dependiendo de las condiciones que puedan llegar a generar dicho apego del colaborador hacia su institución.

En la segunda hipótesis específica, se pudo evidenciar que hay relación significativa moderada entre el compromiso de continuidad y felicidad laboral, es decir que existe la necesidad por parte del personal de quedarse laborando en

dicho establecimiento a causa de factores como: La percepción del tiempo dedicado a la organización, los incentivos económicos y por el temor a no encontrar otro trabajo similar; al respecto Allen y Meyer (1990) mencionan que el compromiso de continuidad se refiere principalmente a la motivación de este por quedarse en la organización respecto de los costos asociados al abandono de este, o sea cuánto gana la empresa con éste y cuánto podría ganar si la deja; respecto a los resultados de Condori (2022) evidenció en sus resultados la existencia de una correlación débil entre la felicidad y el compromiso de continuidad del personal, esto lleva a mencionar que el compromiso de continuidad no es un factor determinante en la felicidad del trabajador, es decir éste no alcanza niveles de felicidad cuando se va ir o se va quedar en la organización; sin embargo este factor es importante para el personal de la empresa que resiente el abandono de uno de sus componentes respecto a la carga laboral y a la vez esto influye en la felicidad que llega a perturbar en el trabajador cuando uno de ellos deja la empresa, en tanto Lopez y Velez (2021) corroboran este resultado de manera categórica al presentar que no existe relación entre el compromiso de continuidad y felicidad laboral, es decir que el trabajador no ve influenciada su felicidad si se queda o se va de la empresa al percibir este que ha invertido tiempo y dinero en la empresa y que seguramente sus oportunidades mejoraran fuera de ella.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se pudo evidenciar que hay una relación significativa moderada entre el compromiso normativo y la felicidad laboral, es decir que los empleados alcanzan cierto nivel de felicidad al mantener estos un entorno laboral eficiente y cohesivo al cumplir con las normas y políticas de la organización; al respecto Bernal, Ruíz, y Pastrana (2021) menciona que el compromiso normativo se basa principalmente en la obligación moral del individuo en función a la lealtad que este debe tener con la organización y Becker (1960) menciona que el compromiso normativo alude principalmente a la fidelidad que un trabajador tiene con la organización; respecto a los resultados, Coronado, Olórtégui, Pérez, y Rondón (2019); Lopez y Velez (2021) evidencian en su resultado que hay una relación significativa moderada entre el compromiso normativo y la felicidad concordando con los resultados presentados en la presente investigación; sin embargo Condori (2022) a pesar de que evidencia lo mismo, muestra también que existe una relación significativa pero débil entre el compromiso y la felicidad y alude

a que esto ocurre porque el personal considera y tiene la necesidad de mantener su permanencia en la organización.

Finalmente se llega a concluir que hay una relación significativa entre las variables de compromiso y felicidad, sin embargo las dimensiones ejercen influencia moderada sobre la variable felicidad laboral, por lo que aún existen otros factores que pueden generar felicidad laboral en el ambiente de trabajo, pero estas son primordiales y deben ser tomadas en cuenta por los altos mandos de las organizaciones.

En las limitaciones de esta investigación, la principal reside en la metodología de muestreo utilizada, que se basó en un muestreo no probabilístico por conveniencia, esta elección impide la generalización de los resultados a otras poblaciones. Además, se reconoce como una limitación el uso de un instrumento de medición de la felicidad laboral que presenta una escala dicotómica, por lo que se considera que podría haber influido en la alta proporción de participantes que informaron sentirse felices en su trabajo. Esta limitación subraya la necesidad a futuros estudios que utilicen instrumentos más precisos y validados preferente de escala politómica ya que tienen más valores, para evaluar la felicidad laboral en el campo de la salud. Sería beneficioso que investigaciones posteriores contemplen esta consideración metodológica a fin de obtener resultados más robustos y aplicables en diferentes contextos.

Este estudio realizado en un hospital de Lima a los profesionales de enfermería representa un valioso aporte al ámbito científico. Este estudio se destaca por examinar específicamente estas variables dentro del contexto de la enfermería en un entorno hospitalario, lo cual amplía el conocimiento existente en esta área. A través de sus resultados descriptivos y analíticos, se logra una comprensión más completa de la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral así como de la influencia de las dimensiones específicas del compromiso en la felicidad laboral de los enfermeros.

Los hallazgos obtenidos en esta investigación contribuyen a mejorar la comprensión de los factores que afectan al bienestar y la motivación de los profesionales de enfermería. Estos resultados pueden ser de mucha utilidad para

el desarrollo de intervenciones y medidas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de estos profesionales tan importantes en el campo de la salud.

Además, al comparar los hallazgos de este estudio con investigaciones previas a nivel nacional y a nivel internacional, se logra establecer conexiones y se identifican áreas de convergencia y divergencia, lo cual promueve el avance y la consolidación del conocimiento en este campo.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio concluyó que el compromiso organizacional tuvo un nivel intermedio con 51.9% y la felicidad laboral un nivel alto alcanzando el 100%. Así mismo encontró una correlación significativa entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral de los enfermeros de un hospital en Lima. Y se obtuvo una correlación de $r = .603^*$, lo que indica relación directa y grado moderado.
2. Hay relación significativa entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral del personal de enfermería de un hospital en Lima. Obteniendo una correlación de grado moderado de $r = .475^{**}$.
3. Hay relación significativa entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del personal de enfermería de un hospital en Lima. Obteniendo una correlación de grado moderado de $r = .485^{**}$.
4. Hay relación significativa entre el compromiso normativo y la felicidad laboral del personal de enfermería de un hospital en Lima. Obteniendo una correlación de grado moderado de $r = .656^{**}$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se les sugiere a los líderes de los hospitales en Lima y en otros entornos similares que implementen estrategias para fomentar el compromiso de los enfermeros. Esto podría implicar la implementación de programas de crecimiento profesional, la promoción de un ambiente de trabajo positivo y el reconocimiento del desempeño sobresaliente.
2. Se sugiere la ampliación del tamaño de la muestra como una estrategia para obtener resultados más representativos y generalizables, con el propósito de aplicar estos hallazgos a diversas poblaciones de enfermeros en entornos hospitalarios.
3. Es recomendable el uso de instrumentos de medición de la felicidad laboral que incorporen escalas más amplias y validadas, lo cual permitirá una evaluación más precisa y detallada de esta variable en el campo de la salud.
4. Se sugiere que los líderes de la institución y de la red de salud respectiva, realicen intervenciones destinadas a mejorar ciertos aspectos de la calidad de vida laboral en la población investigada. Estas intervenciones podrían tener un efecto beneficioso en el compromiso y la felicidad de los enfermeros, y posteriormente ser evaluadas para analizar los posibles cambios y mejoras en el ámbito organizacional.
5. Para investigaciones futuras, se plantea la sugerencia de ampliar la muestra y considerar diferentes contextos y culturas dentro del ámbito de la enfermería. Esto permitirá obtener una perspectiva más amplia y representativa de la relación entre el compromiso y la felicidad en diferentes entornos de trabajo. Además, se recomienda emplear enfoques mixtos que combinen enfoques cuantitativos como cualitativos para así obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en la felicidad laboral de los enfermeros.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106.
<https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Revista Espacios*, Vol. 39, N° 11, p.13.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization [La medida y antecedentes del compromiso afectivo, de permanencia y normativo con la organización]. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N., & Meyer, J. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? [Compromiso organizacional: ¿evidencia de los efectos de la etapa de carrera?]. *Journal of Business Research*, 26: 49-61.1.
https://www.academia.edu/12444612/Organizational_commitment_Evidence_of_career_stage_effects
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348>
- Babbie, E. (2018). *The Practice of Social Research [La práctica de la investigación social] (14ª ed.)*. Cengage Learning.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources model: State of the art. [El modelo de Demandas-Recursos del Trabajo: Estado del arte]. *Journal of Managerial Psychology*, 29(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Becker, H. S (1960). Notes on the concept of commitment [Notas sobre el concepto de compromiso]. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
<https://doi.org/10.1086/222820>

- Bernal, I., Ruíz, L. & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194–204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600194&script=sci_abstract
- Cedeño, M. C., & Pirela, D. (2002). Adaptación de la Escala de Compromiso Organizacional (OCQ) de Meyer y Allen al contexto organizacional venezolano. *Análisis Psicológico*, 20(1), 63-77.
- Cetin, F., Basim, H. N. & Aydogan, O. (2011). Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik İle İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma [La Relación entre Compromiso Organizacional y Burnout: Un Estudio sobre Docentes]. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(25), 61–70. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/183>
- Cherian, S., Alkhatib, J. & Aggarwal, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital [Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras en el hospital de Dubai]. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*. 4(1), 36373-36400. DOI: 10.15520/jassh41276
- Chirico, F., & Magnavita, N. (2019). The factors affecting nurses' job satisfaction: A systematic review [Los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática]. *Journal of nursing management*, 27(6), 1170-1182.
- Cho, H. K., Kim, B. (2022). Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. [Efecto del valor de las enfermeras en el desempeño del trabajo de enfermería y el doble efecto mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional]. *Revista Healthcare*, Vol. 10, N°2, p. 396. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>
- Condori, I. (2022). *Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022*. [Tesis de Mestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100934/Condori_AI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Cornejo, M., De la Torre, C., Galindo, E., Shiroma, R. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, UPC]. Repositorio UPC. <http://dx.doi.org/http://doi.org/10.19083/tesis/648658>
- Coronado, F., Olortegui, C., Perez, M., Rondón, J. (2019) *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. [Tesis de maestría, PUCP]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/CORONADO_OLORTEGUI_FELICIDAD_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Creswell, JW., & Creswell, JD. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches [Diseño de investigación: enfoques de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos]. *Sage publications*. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2969274](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2969274)
- Davis, S. (2000). Commitment: A conceptual overview [Compromiso: una visión conceptual]. *Journal of Counseling & Development*, 78(2), 139-143.
- Damián, M. & Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de Lambayeque. *Revista Horizonte empresarial*. Vol. 7, N°1. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior [El "qué" y el "por qué" de la búsqueda de objetivos: las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento]. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Duche-Pérez, A. B. & Rivera, G. L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses [Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas]. *Revista electrónica trimestral de Enfermería*. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Deloitte Perú (2015, 20 de noviembre). Tendencias Globales de Capital Humano. *Andina* 42. <https://andina.pe/agencia/noticia-87-empresas-cree-falta-compromisocolaboradores-es-principal-problema-585548.aspx>

- Dunaetz, D., Smyly, C., Fairley, C., & Heykoop, C. (2022). Values Congruence and Organizational Commitment in Churches : When Do Shared Values Matter ? [Congruencia de valores y compromiso organizacional en las iglesias: ¿cuándo importan los valores compartidos?]. *Psychology of Religion and Spirituality*, 14(4), 625–629. <https://doi.org/10.1037/rel0000314>
- Estrada, E. G. & Gallegos, N. A. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon [Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana]. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará*, 6(1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández, I. (2016). *Felicidad Organizacional. Como construir felicidad en el trabajo. (1ª ed., pp. 37–41)*. Chile: Ediciones B Chile S.A. <https://ignaciofernandez.cl/wp-content/uploads/indice-prologo-felicidad-organizacional.pdf>
- Fiksel, J., Jackson, D. & Hutchinson, M. (2020). La relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en enfermeras australianas: el papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista de Gestión de Enfermería*, 28(7), 1542-1549.
- Gallup, R. (2017). *State of the Global Workplace [Estado del lugar de trabajo mundial]*. <https://www.slideshare.net/adrianboucek/state-of-the-global-workplace-gallup-report-2017>
- García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima – 2018*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14196/Garc%c3%ada_CIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gay, L., Mills, G., & Airasian, P. (2018). Investigación educativa: Competencias para el análisis y aplicaciones. *Pearson*.
- Hernández- Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). *Mc Graw Hill*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Holtz, B. (2008). The impact of employee commitment on employee turnover [El impacto del compromiso de los empleados en la rotación de empleados].

- Academic journal article from Journal of healthcare management*, 53(2), 109-120.
- Javadi, S., Hosseinzadeh, M., Mahdavi, N., Namdar, H., & Dickens, G. (2020). Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran [La felicidad y su relación con el agotamiento laboral en enfermeras de hospitales educativos en Tabriz, Irán]. *IJCBNM*, 8(4), 295-304. doi:10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work [Condiciones psicológicas del compromiso y desvinculación personal en el trabajo]. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://psycnet.apa.org/record/1991-11306-001>
- Karakostas, B., & Kavussanos, M. (2020). The role of organizational culture and job satisfaction in the shipping industry. [El papel de la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la industria naviera]. *Maritime Policy & Management*, 47(4), 480-497.
- Karem, M., Jameel, A., Mahmood, Y. & Rahman, A. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses performance [El efecto de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el desempeño de las enfermeras]. *Humanities & Social Sciences*, 7(6), 332-339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Lopez, C. & Velez, E. (2021). *Relación entre el compromiso organizacional y la felicidad en colaboradores de una empresa financiera de la ciudad de Arequipa*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Universidad Católica San Pablo. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16961/1/LOPEZ_APAZ_A_CAR_FEL.pdf
- Lyubomirsky, S. (2011). *La ciencia de la felicidad* (A. Devoto, ed. y trad.). Ediciones Urano, S.A. (Original publicado en 2011).
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review [El compromiso afectivo como esencia central del compromiso organizacional: una revisión integradora de la literatura]. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>

- Mérida-López, S., Extremera, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2018). La felicidad en el trabajo: una revisión teórica y empírica [Happiness at work: A theoretical and empirical review]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 153-160.
- Milla, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26819/Milla_PDL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. Happiness at work. *Psychologist Papers*, 37(2), 143–151. <https://www.papelesdel psicologo.es/pdf/2699.pdf>
- Mowday, R., Porter, L. & Steers, R. (1982). Employee-organizations linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover [Vínculos entre empleados y organizaciones: la psicología del compromiso, el ausentismo y la rotación]. *Academic Press*.
[https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927872](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1927872)
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J., & Compeán, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Revista Santa Cruz de la Palma*. 16 (2). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior [Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento prosocial]. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492– 499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Othman & Huthaifah. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses [La relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en las enfermeras jordanas]. *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*. 26. 304-309. <https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896>

- Perry, S., Hunter, E., & Currall, S. (2016). Managing the innovators: Organizational and professional commitment among scientists and engineers [La gestión de los innovadores: compromiso organizativo y profesional entre científicos e ingenieros]. *Research Policy*, 45(6), 1247–1262. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.03.009>
- Peña, M., Díaz, G., & Chavés, A. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). The etiology of organizational commitment [La etiología del compromiso organizacional]. In B. Staw & G. Salancik (Eds.). *New directions in organizational behavior* (pp. 341-351). Chicago: St. Clair Press.
- Purpora, C., Bova, M. & Lambe, S. (2021). Mejora de la satisfacción laboral, la retención y la gestión de la carga de trabajo de las enfermeras registradas en entornos hospitalarios para pacientes hospitalizados. *The Journal of Nursing Administration*, 51(3), 130-137.
- Rawashdeh, A., & Tamimi, S. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals [El impacto de las percepciones de los empleados sobre la capacitación en el compromiso organizacional y la intención de rotación: un estudio empírico de enfermeras en hospitales jordanos]. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2019-0112>
- Rizter, G. y Trice, H.(1969). *An empirical study of Howard Becker's side-bet theory [Un estudio empírico de la teoría de apuestas paralelas de Howard Becker]*. *Social Forces*, 47, 475-479.
- Rodríguez, F., et al (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems [Modelo de Compromiso Organizacional Aplicado a los Sistemas de Gestión en Salud]. *Int J Environ Res Public Health*. Apr Vol. 18 N° 9, pp.44-96. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33922667/>

- 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).
- Sacks, T. J. (2006). *The happiness at work model [El modelo de felicidad en el trabajo]*. Paper presented at the International Society for Performance Improvement, San Francisco, CA.
- Sifuentes, G., Ortega, J. y González, I. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango*. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C12.pdf>
- Sohail, S., Kamal, A., & Latif, M. A. (2021). Job satisfaction among public and private sector employees: a comparative study in Pakistan [Satisfacción laboral entre empleados del sector público y privado: un estudio comparativo en Pakistán]. *Journal of Public Affairs*, e2762.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice [Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica]*. John Wiley & Sons.
- Staw, C. (1980). "Medición del compromiso organizacional: una revisión de la literatura y sugerencias para futuras investigaciones". *Revista Academy of Management Journal*, 23(4), 787-805.
- Tamayo, M., & Tamayo, O. (2019). *El proceso de investigación científica (4ª ed.)*. Limusa. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Velezmoro, Y., & Solorzano, J. (2021). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826–3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Zhao, X., Liu, Y., & Lu, W. (2021). Relationship between job stress and job satisfaction among nurses in China: A moderated mediation model [Relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral entre las enfermeras en China: un modelo de mediación moderada]. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 789-798.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima?	Establecer la relación del compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	HG: Existe relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	1. Identificación con la organización 2. Involucramiento con la organización	6, 12, 18 9, 14, 15	Escala: ordinal - Nivel: politómico Escala Likert de 7 posiciones.	Bajo: [18-54]
			Compromiso de continuidad	1. Percepción de las alternativas 2. Inversión en la organización	4, 5, 16 1, 3, 17	(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	Medio: [55-90]
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas					
1. ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima?	1. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	HE1. Existe relación entre el compromiso afectivo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	Compromiso Normativo	1. Lealtad 2. Sentido de la obligación	13, 8, 2 7, 10, 11		Alto: [91-126]
2. ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima?	2. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	HE2. Existe relación entre el compromiso normativo y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	V2: FELICIDAD LABORAL				
3. ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima?	3. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	HE3. Existe relación entre el compromiso de continuidad y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Sentido positivo de la vida.	1. Idea 2. Gozo 3. Excelencia 4. Optimista	01 – 06	Escala: ordinal Nivel: dicotómico	Baja: [01-08]
			Satisfacción con la vida	1. Personal 2. Profesional 3. Institución 4. Asistencial	07 – 12	Escala Likert de 2 posiciones: Si (1) No (0).	Media: [09-16]
			Realización personal	1. Alegría 2. Justicia 3. Personal 4. Profesional 5. Contento 6. Éxito 7. Realización	13 – 19		Alta: [17-24]
Alegría de vivir	1. Vocación 2. Alegre 3. Placer 4. Feliz 5. Maravilla	20 – 24					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo, Tipo: descriptiva, Método: Cuantitativo, descriptivo y básico. Diseño: No experimental, transversal y correlacional no causal		Población 410 enfermeros Muestra: segun formula de muestra finita será de 133 enfermeros.	Técnicas: encuesta Instrumentos: Escala de Compromiso Organizacional-OCQ e instrumento para medir la felicidad laboral		Descriptiva, no Inferencial		

Anexo 2: Operacionalización de las variables:

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Es un estado de la mente en el que el empleado se siente emocionalmente comprometido con su trabajo y con la organización e influye en su decisión de permanecer o abandonarla. Meyer y Allen (1991).	Es el resultado que se va a obtener al aplicar la Escala del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada al español en el 2002 por Cedeño & Pirela, validada por García, I en 2018.	Compromiso afectivo	1. Identificación con la organización 2. Involucramiento con la organización	Escala: ordinal Nivel: politómico Escala Likert de 7 posiciones. Totalmente en desacuerdo = 1 Moderadamente en desacuerdo = 2 Ligero desacuerdo = 3 Indiferente = 4 En ligero acuerdo = 5 En moderado acuerdo = 6 Totalmente de acuerdo = 7
			Compromiso de continuidad	1. Percepción de las alternativas 2. Inversión en la organización	
			Compromiso afectivo	1. Identificación con la organización 2. Involucramiento con la organización	
Felicidad Laboral	Experiencia de alegría, satisfacción o bienestar positivo, combinados con una sensación de que la vida de uno es buena, significativa y que además vale la pena (Lyubomirsky S. 2011)	Se valorará con el cuestionario de preguntas con respuestas dicotómicas, tipo Escala de Likert desarrollada por Alarcón en el año 2006 y validada por Ballón en 2018.	Sentido positivo de la vida.	1. Idea 2. Gozo 3. Excelencia 4. Optimista	Escala: ordinal Nivel: dicotómico Escala Likert de 2 posiciones: Si (1) No (0).
			Satisfacción con la vida	1. Personal 2. Profesional 3. Institución 4. Asistencial	
			Realización personal	1. Alegría 2. Justicia 3. Personal 4. Profesional 5. Contento 6. Éxito 7. Realización	
			Alegría de vivir	1. Vocación 2. Alegre 3. Placer 4. Feliz 5. Maravilla	

Anexo 3: Instrumentos De Recolección De Datos

Escala de compromiso organizacional

Indicaciones: El presente cuestionario consta de 18 items vinculados 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 (1)

MD=Moderadamente en desacuerdo (2)

LD=Ligero desacuerdo (3)

IN=Indiferente (4)

LA=Ligero acuerdo (5)

MA=Moderado acuerdo (6)

TA=Totalmente acuerdo (7)

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
	TD	MD	LD	IN	LA	MA	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							

Instrumento para medir la felicidad laboral

Indicaciones: El cuestionario presenta 24 ítems vinculados 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

ITEMS	0 NO	1 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		

Anexo 4: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la Investigación: Compromiso organizacional y felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.

Investigadora: Lic. Stephanie Y. Palomino Piscoche

El presente estudio tiene como objetivo establecer la relación del compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 - 40 minutos.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Si tiene alguna duda puede contactarse al siguiente correo electrónico: tepha0191@gmail.com para poder resolver sus dudas de manera oportuna, se agradece anticipadamente su participación.

tepha0191@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido

 Borrador guardado

* Indica que la pregunta es obligatoria

Edad *

Tu respuesta

SEXO

- Femenino
- Masculino

Tiempo de servicio *

- 6 meses a 1 año
- 1 a 3 años
- 3 años a más

Marca si estas de acuerdo: *

- Estoy de acuerdo

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Anexo 5: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,189	133	,000	,892	133	,000
FELICIDAD LABORAL	,312	133	,000	,706	133	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 6:

Calcula el tamaño de tu muestra

Tamaño de la población ⓘ

Nivel de confianza (%) ⓘ

Margen de error (%) ⓘ

Tamaño de la muestra

133

Cómo calcular el tamaño de la muestra

¿Te preguntas cómo se calcula el tamaño de la muestra? Si deseas hacer el cálculo por tu cuenta, usa la siguiente fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

N = tamaño de la población • e = margen de error (porcentaje expresado con decimales) • z = puntuación z



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Compromiso organizacional y felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023", cuyo autor es PALOMINO PISCOCHE STEPHANIE YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:26:51

Código documento Trilce: TRI - 0599974