



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS  
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Felicidad y compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional  
en Arequipa, 2026

**Para optar el Título de**  
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

**Presentado por:**

**Autora:** Gonzales Escapa, Helen Julissa

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-5553-4117>

**Asesora:** Dra. Bernardo Santiago, Grisi

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4147-2771>

**Lima – Perú**

**2026**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, Helen Julissa Gonzales Escapa, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de **investigación “FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL EN AREQUIPA, 2026.”** Asesorado por el docente: Dra. Grisi Bernardo Santiago, DNI: 10041765, ORCID: 0000-0002-4147-2771 tiene un índice de similitud de 11 % con código OID: 14912:571003320 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor  
 Helen Julissa Gonzales Escapa  
 DNI: 404533548



.....  
 Firma del asesor  
 Grisi Bernardo Santiago  
 DNI: 10041765

Lima, 30 de marzo del 2026

### ***DEDICATORIA***

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía constante,  
por fortalecer mi espíritu y acompañarme en cada  
paso de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco profundamente a mi familia, por su amor incondicional, comprensión y apoyo en cada etapa de este camino. Gracias por ser mi fuente de fortaleza, por creer en mí incluso en los momentos difíciles y por acompañarme con paciencia y cariño hasta alcanzar esta meta

## ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. EL PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Formulación del problema	8
1.1.1 Problema General	10
1.1.2 Problemas específicos	11
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.4 Justificación de la investigación	11
1.4.1 Teórica	11
1.4.2 Metodológica	12
1.4.3 Practica	12
1.5 Delimitaciones de la investigación	13
1.5.1 Temporal	13
1.5.2 Espacial	13
1.5.3 Población	13
2. MARCO TEORICO	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Base teórica	18
2.3 Formulación de hipótesis	28
2.3.1 Hipótesis general	28
2.3.2 Hipótesis específicas	28

3. METODOLOGIA	29
3.1 Método de investigación	29
3.2 Enfoque de la Investigación	29
3.3 Tipo de investigación	29
3.4 Diseño de investigación	30
3.5 Población y muestra	30
3.6 Operacionalización de variables	32
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1 Técnica	33
3.7.2 Descripción	33
3.7.3 Validación de Instrumentos	34
3.7.4 Confiabilidad	35
3.8 Plan de procesamientos y análisis de datos	35
3.9 Aspectos Éticos	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1 Cronograma de actividades	38
4.2 Presupuesto	39
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	51
Anexo 1. Matriz de consistencia	52
Anexo 2. Instrumentos	53
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	57

## RESUMEN

El bienestar del personal de enfermería es un elemento esencial para garantizar un cuidado humano, seguro y de calidad. Cuando las enfermeras se sienten felices y valoradas, fortalecen su compromiso con los pacientes y con la institución, lo que repercute positivamente en la motivación y la estabilidad de los equipos de salud. En este contexto, el estudio titulado “Felicidad y compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025” tiene como objetivo determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia de un hospital nacional de la ciudad de Arequipa. En cuanto al enfoque metodológico, la investigación se enmarca en el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo. Se trata de un estudio aplicado, diseño no experimental, observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población de estudio estará conformada por 95 enfermeras que desempeñan funciones asistenciales en el servicio de emergencia. Para la medición de las variables, la Escala de Felicidad de Lima será utilizada para evaluar la felicidad, instrumento que demostró una validez de contenido muy alta ( $V$  de Aiken  $> 0.90$ ), adecuados índices de ajuste ( $\chi^2/g.l. = 2.55$ ,  $RMSEA = 0.07$ ,  $CFI = 0.90$ ) y alta confiabilidad ( $\alpha = 0.91$ ). Por otro lado, el compromiso organizacional se evaluará mediante un instrumento validado con la técnica de redes semánticas naturales modificadas y revisado por jueces expertos, el cual evidenció correlaciones significativas entre sus tres dimensiones afectiva, moral e identificación institucional y una confiabilidad de  $\alpha = 0.89$ . Finalmente, los resultados permitirán comprender cómo la felicidad influye en el compromiso de las enfermeras, lo que contribuirá a fortalecer su bienestar, su sentido de pertenencia y su desempeño profesional.

**Palabras clave:** “Felicidad”, “Compromiso Organizacional” “Enfermera”

## ABSTRACT

The well-being of nursing staff is an essential element to ensure humane, safe, and high-quality care. When nurses feel happy and valued, they strengthen their commitment to both patients and the institution, which in turn has a positive impact on the motivation and stability of healthcare teams. In this context, the study titled “Happiness and Organizational Commitment among Nurses at a National Hospital in Arequipa, 2025” aims to determine the relationship between happiness and organizational commitment among nurses working in the emergency department of a national hospital in the city of Arequipa. Regarding the methodological approach, the research is framed within the hypothetical-deductive method and follows a quantitative approach. It is an applied study with a non-experimental, observational, descriptive, correlational, and cross-sectional design. The study population will consist of 95 nurses who perform care functions in the emergency department. For the measurement of variables, the Lima Happiness Scale will be used to assess happiness. This instrument demonstrated very high content validity (Aiken’s  $V > 0.90$ ), adequate goodness-of-fit indices ( $\chi^2/df = 2.55$ , RMSEA = 0.07, CFI = 0.90), and high reliability ( $\alpha = 0.91$ ). On the other hand, organizational commitment will be evaluated using an instrument validated through the modified natural semantic networks technique and reviewed by expert judges, which showed significant correlations among its three dimensions affective, moral, and institutional identification and a reliability coefficient of  $\alpha = 0.89$ . Finally, the results will help to understand how happiness influences nurses’ commitment, contributing to strengthening their well-being, sense of belonging, and professional performance.

**Keywords:** “Happiness”, “Organizational Commitment”, “Nurse”

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En la actualidad, las enfermeras enfrentan una creciente sobrecarga laboral, escasez de personal, limitado reconocimiento profesional y escasas oportunidades de desarrollo, factores que impactan directamente en su bienestar emocional y en su compromiso con la institución. Estas condiciones generan fatiga, desmotivación y menor satisfacción vital, afectando tanto su felicidad como su disposición a permanecer y contribuir activamente al logro de los objetivos organizacionales. En este contexto, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 “Salud y Bienestar” enfatiza la necesidad de fortalecer al personal sanitario para garantizar una atención equitativa y de calidad. Sin embargo, para alcanzar este propósito es fundamental considerar el bienestar subjetivo, la percepción de felicidad y el nivel de compromiso organizacional de las enfermeras, ya que estos elementos resultan clave para fortalecer el sistema de salud y garantizar la continuidad del cuidado (1). En esta misma línea, la OMS señala que tanto el bienestar como la motivación del personal de enfermería constituyen pilares indispensables para lograr sistemas de salud sostenibles y brindar una atención de calidad, tal como se expone en su Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la Salud: Workforce 2030 (2). Las enfermeras constituyen el 59% del personal sanitario a nivel global y son fundamentales para los sistemas de salud pública, según un informe del Consejo Internacional de Enfermería (CIE) publicado en 2020. Este informe resalta la relevancia de la enfermería debido a los cuidados esenciales que necesita la población mundial y subraya la necesidad de continuar aprovechando su formación teórico-práctica para maximizar su contribución (3).

No obstante, en diversos contextos internacionales como países de Europa y en Estados Unidos, diversos informes han evidenciado que las condiciones laborales desfavorables como la falta de personal suficiente, la sobrecarga de trabajo, la escasa autonomía profesional y el limitado apoyo institucional inciden desfavorablemente la satisfacción y el vínculo organizacional del personal de enfermería. El informe del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) destaca que más del 60 % de las enfermeras en Europa manifiestan niveles moderados o altos de estrés laboral, situación que se asocia con una menor motivación, pérdida del sentido de pertenencia y una creciente intención de dejar sus puestos de trabajo. Las condiciones laborales en el sector salud son exigentes, marcadas

por largas jornadas, turnos rotativos, alta carga física y emocional, se enfrentan al sufrimiento y la muerte, además del riesgo de contagios y violencia. (4).

En el ámbito latinoamericano, la falta de personal de enfermería y el desgaste laboral siguen siendo problemas constantes que inciden directamente en la calidad de la atención en salud. La OPS señala que condiciones de trabajo poco favorables, como la sobrecarga de funciones y el escaso reconocimiento, afectan negativamente el bienestar del personal e incrementan la rotación. Estas circunstancias repercuten en la felicidad laboral, ya que disminuyen la satisfacción y la percepción de logro profesional, y también afectan el compromiso organizacional al debilitar el sentido de pertenencia y la motivación (5). En el Perú, el MINSA ha manifestado que una de las necesidades más urgentes dentro del sistema sanitario es fortalecer los recursos humanos, subrayando que las brechas existentes en el personal de salud influyen de manera determinante en la capacidad de ofrecer una atención de calidad (6). Por su parte, en la región Arequipa, las condiciones laborales del personal sanitario continúan siendo un reto relevante, con efectos directos en su bienestar emocional y en el clima organizacional de las instituciones de salud.

En respuesta a esta situación, el Instituto Nacional de Salud (INS), en coordinación con la Gerencia Regional de Salud Arequipa (GERESA), ha promovido recientemente la implementación de evaluaciones de riesgos psicosociales en los establecimientos de salud mediante la metodología CENSOPAS-COPSOQ. Esta acción evidencia una mayor atención al bienestar integral del trabajador sanitario, reconociendo que aspectos como el estrés laboral, la carga asistencial elevada y la presión emocional influyen en su motivación, en su equilibrio personal y en su nivel de compromiso con la organización (7)

Así mismo, a pesar de los avances en la región sur del país, y particularmente en el Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo (HNCASE) de EsSalud, no se han identificado estudios recientes que analicen el nivel de felicidad laboral ni su relación con el compromiso organizacional en enfermeras. Sin embargo, organismos nacionales como MINSA y ESSALUD han advertido sobre el impacto del estrés laboral y la sobrecarga laboral, especialmente luego del contexto postpandemia. En Arequipa, GERESA ha señalado la importancia de fortalecer la salud mental. Estas observaciones refuerzan la necesidad de comprender cómo el bienestar subjetivo reflejado en la felicidad y el compromiso organizacional se interrelacionan en las enfermeras que prestan sus servicios en áreas de alta demanda como emergencia (8). Los elementos que contribuyen a la

felicidad según la convención social incluyen: buena salud, un trabajo satisfactorio, relaciones afectivas ricas en el ámbito familiar y amistoso, la oportunidad de desarrollar aficiones, una situación económica favorable, y bienestar psicológico y emocional (9).

Aunque la enfermera se dedica al cuidado de los pacientes, surge la pregunta de quién vela por su bienestar y felicidad (10).

Por ello, reconocer estos factores es esencial para comprender cómo el bienestar y la satisfacción personal influyen en el compromiso y la permanencia de las enfermeras, especialmente de quienes trabajan en unidades críticas como el servicio de emergencia. En estos espacios, las exigentes condiciones laborales como la sobrecarga asistencial, el estrés constante y la falta de reconocimiento profesional afectan su equilibrio emocional y reducen aspectos fundamentales de la felicidad, como la autoestima, la satisfacción con los logros, la gratitud, la autorrealización, el sentido de propósito y el optimismo. Cuando estos aspectos se deterioran, se reduce la capacidad del personal para mantener una actitud positiva frente a los desafíos y para encontrar significado en su labor diaria. Esta disminución del bienestar emocional repercute directamente en el compromiso organizacional, afectando el lazo emocional con la institución, el sentido de pertenencia, la identificación con los valores y objetivos institucionales, la lealtad y la ética profesional. Aunque existen pocos estudios que aborden de manera conjunta la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras, esta investigación busca profundizar en el bienestar emocional del personal de enfermería, comprendiendo cómo la felicidad influye en su compromiso institucional y promoviendo una práctica profesional orientada al bienestar, la seguridad del paciente y una atención más humana y empática.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional de Arequipa, 2026?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026?

- ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026?
- ¿Cuál es la relación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Identificar la relación que existe entre sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Identificar la relación que existe entre satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Identificar la relación que existe entre realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Identificar la relación que existe entre alegría de vivir y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica:**

Este estudio aborda la felicidad que es un factor clave en el bienestar de las enfermeras y repercute en su motivación, desempeño y en la calidad del cuidado. Se entiende desde la propuesta de Reynaldo Alarcón, quien la define como un estado subjetivo de satisfacción vital y emociones positivas, con dimensiones como sentido positivo, realización personal y alegría de vivir. Se analiza cómo estas dimensiones, en conjunto con la teoría de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional que explica los lazos emocionales y de permanencia con la institución permiten

comprender la relación entre bienestar personal y vínculo laboral. El objetivo de este sustento teórico es establecer una base conceptual consistente que sirva de guía para el diseño de futuras estrategias orientadas a potenciar la motivación y el compromiso del personal de enfermería. En ese sentido, se pretende fomentar espacios laborales más saludables y humanizados, donde el bienestar de las enfermeras se refleje en una atención empática, segura y de calidad dirigida a los pacientes y sus familias.

#### **1.4.2 Metodológica:**

La presente investigación se sustenta en un enfoque hipotético-deductivo, ya que pretende analizar de forma rigurosa la relación existente entre la felicidad y el nivel de compromiso organizacional en enfermeras, tomando como punto de partida teorías y antecedentes que plantean una posible asociación entre ambas variables. Se opta por este enfoque debido a que facilita la formulación de hipótesis y su posterior verificación a través de la recolección y el análisis de datos empíricos, generando evidencia objetiva sobre el bienestar laboral en el campo de la enfermería. El estudio se llevará a cabo mediante un diseño no experimental, de corte transversal. se usarán encuestas estructuradas a enfermeras, con el fin de recoger información directa acerca de su percepción de felicidad y su grado de compromiso organizacional. Posteriormente, los datos obtenidos serán sistematizados y procesados utilizando software estadístico especializado, lo que permitirá identificar relaciones, tendencias y niveles de asociación entre las variables con un adecuado nivel de precisión y rigor científico. En este contexto, los resultados obtenidos podrán servir como base para la toma de decisiones informadas, así como para la formulación de estrategias y políticas orientadas a promover entornos laborales más saludables, motivadores y comprometidos, favoreciendo así la calidad del cuidado que se brinda a los pacientes.

#### **1.4.3 Práctica:**

Analizar la felicidad y el compromiso organizacional en las enfermeras del servicio de emergencia resulta fundamental, ya que ambos aspectos repercuten directamente en su bienestar emocional, en su nivel de motivación y en su desempeño dentro del trabajo. Dado que se trata de un entorno altamente exigente, comprender la posible relación entre estas variables permite reconocer aquellos elementos que favorecen su estabilidad emocional y refuerzan su sentido de pertenencia, lo que a su

vez contribuye a mejorar la calidad del cuidado que ofrecen. Del mismo modo, este análisis permite comprender de qué manera un personal que se siente motivado, satisfecho y comprometido puede brindar una atención más empática y eficaz, generando efectos positivos no solo en los pacientes, sino también en sus familias y en el equipo de salud en general. En esa línea, los resultados del estudio podrán orientar la implementación de estrategias institucionales dirigidas a fortalecer el bienestar del personal de enfermería y a consolidar entornos laborales más humanos, seguros y saludables, donde el cuidado de quienes cuidan sea un pilar esencial para garantizar una atención de calidad.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El presente estudio se realizará de abril a octubre del 2026

### **1.5.2. Espacial**

El estudio tendrá lugar en un hospital nacional de la ciudad de Arequipa, Perú, que constituye un centro de referencia del macrorregión sur y cuenta con un entorno laboral de alta exigencia, especialmente en el servicio de emergencia.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

La población del estudio estará compuesta por enfermeras de un hospital nacional de Arequipa, centrando la atención en las enfermeras que día a día brindan cuidados en el servicio de emergencia, donde las exigencias laborales y emocionales son especialmente altas.

## **2.- CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes internacionales y nacionales**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

**Faridi K. et al (11).** En el año 2025 se desarrolló en Irán un estudio orientado a comprender cómo se relacionan la felicidad y la autonomía profesional en el personal de enfermería que labora en hospitales clínicos. La investigación, de enfoque cuantitativo y con un diseño analítico de tipo transversal, incluyó la participación de 150 enfermeras. Para el tratamiento de la información se aplicaron pruebas estadísticas como la correlación de Pearson y la regresión múltiple. Los hallazgos revelaron que las profesionales con

mayor capacidad de decisión y autonomía en su trabajo manifestaban niveles superiores de bienestar y satisfacción laboral ( $r = 0.67, p < 0.001$ ). Asimismo, se observó que la experiencia acumulada y la percepción favorable de los ingresos se asociaban de forma positiva con la felicidad, lo que indica que tanto los factores personales como los organizacionales inciden de manera directa en el bienestar del personal de enfermería.

**Öz F, Karataş Z, (12).** En el 2024 en Turquía, se realizó un estudio descriptivo cuyo propósito fue determinar la felicidad, la esperanza, las expectativas futuras y los factores que las influyen entre enfermeras, con miras a orientar políticas para evitar la migración de personal de enfermería. La muestra incluyó a nurses de distintos hospitales, seleccionadas de manera descriptiva. Se empleó un enfoque cuantitativo y diseño transversal. Los instrumentos midieron felicidad, esperanza y expectativas futuras, así como factores como la satisfacción con el ingreso económico, la capacidad de ese ingreso para satisfacer necesidades y el desarrollo personal en los últimos cinco años. Los resultados mostraron que los niveles de felicidad y esperanza de las enfermeras eran bajos, mientras que las expectativas futuras fueron moderadas. Se identificó que la satisfacción con el ingreso y su capacidad para cubrir necesidades, además del desarrollo personal, influyen significativamente en la felicidad y esperanza de las enfermeras. También se reportó que un porcentaje importante de enfermeras consideraba trabajar en el extranjero. Se concluyó que mejorar la remuneración y las oportunidades de desarrollo profesional podría elevar el bienestar psicológico del personal de enfermería y reducir la migración de talento.

**Álvarez S. (13)** En 2023 se llevó a cabo una investigación en la ciudad de Bejujal, Ecuador, con la finalidad de examinar la relación existente entre el estilo de liderazgo ejercido por la dirección y el nivel de felicidad laboral del personal de un hospital local. El estudio, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional con un diseño no experimental, consideró una muestra de 150 trabajadores del área de salud. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario que permitió explorar el vínculo entre ambas variables. Los análisis estadísticos evidenciaron una asociación positiva y significativa, aunque de baja magnitud. En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que el 80 % de los participantes presentaba un nivel intermedio de liderazgo directivo y el 96 % un nivel moderado de felicidad laboral. En conjunto, los resultados señalan que un liderazgo que promueve el reconocimiento, la participación y la valoración del personal contribuye a generar un entorno laboral más satisfactorio y saludable.

**Chang S. et al (14).** En 2020 se llevó a cabo en Corea del Sur una investigación orientada a analizar la relación entre la felicidad y la capacidad de adaptación del entorno laboral en el ejercicio de la enfermería. El estudio, de enfoque descriptivo correlacional y con un componente causal, contó con la participación de 220 enfermeras pertenecientes a cuatro hospitales. Para procesar la información se utilizó un modelo de regresión lineal múltiple. Los resultados revelaron que las profesionales que manifestaron sentirse satisfechas con su vida tendían a ajustar su trabajo de acuerdo con sus propias necesidades y valores, práctica conocida como job crafting. Además, se identificó que en entornos laborales más estructurados o con escasas oportunidades de personalizar las tareas como ocurre en las unidades quirúrgicas los niveles de felicidad eran menores, lo que a su vez se vinculó con una reducción en la satisfacción con la vida.

**Javadi y Cols (15).** En el año 2020 en Tabriz, Irán, el propósito del estudio fue explorar como se relaciona la felicidad y el agotamiento laboral en enfermeras que laboraban en hospitales universitarios. La investigación tuvo un enfoque descriptivo-correlacional y contó con la participación de 344 profesionales seleccionadas mediante un muestreo aleatorio estratificado proporcional. Para obtener la información se emplearon tres instrumentos, entre ellos el Inventario de Felicidad de Oxford y un cuestionario destinado a evaluar el nivel de agotamiento en el trabajo. Los resultados indicaron que más de la mitad de las participantes mostraban niveles elevados de felicidad, considerada una emoción positiva esencial para un desempeño profesional óptimo. De igual forma, se observó una relación inversa entre el agotamiento y la felicidad, lo que sugiere que el cansancio extremo puede explicar hasta un 18,87 % de la disminución del bienestar emocional.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

**Palomino S, (16).** Durante el año 2023 se llevó a cabo en Lima, Perú, un estudio cuyo propósito fue analizar la relación existente entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional en el personal de enfermería de un hospital local. La investigación, de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, se enmarcó dentro de un diseño básico, no experimental, transversal y de tipo correlacional, sin pretender establecer relaciones de causalidad. Participaron 133 profesionales de enfermería. Para la recopilación de información se aplicaron dos instrumentos: la escala de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen, validada por García, y el Cuestionario de Felicidad Laboral

adaptado por Ballón. Los resultados indicaron que el 51 % de las enfermeras evidenció un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que la totalidad de las participantes reflejó un alto grado de felicidad en su entorno laboral. En síntesis, los hallazgos mostraron una relación positiva y de magnitud moderada entre ambas variables dentro del grupo estudiado.

**Bartolo J, et al (17).** En el año 2023 se llevó a cabo un estudio en la ciudad de Huancayo, Perú, con el propósito de analizar la relación entre la felicidad y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y obstetricia del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y nivel básico, utilizando un diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional-causal. La muestra estuvo conformada por 92 profesionales seleccionados de una población total de 120. Para la medición de las variables se aplicaron cuestionarios previamente validados sobre felicidad y satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron que el 69,6 % de los participantes manifestó niveles parciales de felicidad, mientras que el 87 % reportó baja satisfacción laboral. En relación con las dimensiones de la felicidad, se obtuvieron los siguientes resultados: sentido positivo de la vida (85,1 %), satisfacción con la vida (73,9 %), realización personal (82,6 %) y alegría de vivir (79,3 %). En conclusión, se identificó una relación significativa entre ambas variables ( $p = 0,024$ ), lo que respalda la hipótesis alterna que plantea la existencia de un vínculo entre la felicidad y la satisfacción en el ámbito laboral.

**Condori I, (18).** Durante el año 2022 se realizó en Lima, Perú, una investigación que buscó comprender cómo se relacionan la felicidad laboral y el compromiso organizacional en el personal de enfermería que brindaba atención en el Centro de Aislamiento y Recuperación de Villa El Salvador. El estudio, con enfoque cuantitativo y nivel descriptivo básico, contó con la participación de 120 profesionales de enfermería. Se empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional, sin pretender establecer relaciones de causa y efecto. Para recopilar la información se aplicaron dos instrumentos: el Cuestionario de Felicidad Laboral adaptado por Ballón y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, validada por García. Los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras manifestaba altos niveles de felicidad en su trabajo y un grado medio de compromiso con la institución. En conjunto, los hallazgos evidencian una relación significativa, directa y de baja intensidad entre ambas variables, destacando que el bienestar emocional puede ir de la mano con el sentido de pertenencia organizacional.

**Cutisaca R, (19).** En el año 2020 se desarrolló en la ciudad de Arequipa, Perú, una investigación titulada “Felicidad y compromiso organizacional en enfermeros de la Clínica San Juan de Dios”, cuyo objetivo fue comprender la relación existente entre ambas variables en un grupo de 49 profesionales de enfermería. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, transversal y correlacional. Para la recopilación de la información se emplearon tres instrumentos: un cuestionario de datos generales, la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen. Los resultados evidenciaron que el 63,3 % de los participantes presentó un nivel moderado de felicidad y un 16,3 % alcanzó un nivel alto. En cuanto al compromiso organizacional, el 61,2 % de las enfermeras reflejó una actitud favorable hacia su institución. También se observó que el 70 % de quienes reportaron baja felicidad mostraron un compromiso menos positivo, mientras que el 71 % de quienes expresaron niveles medios y la totalidad de quienes indicaron alta felicidad manifestaron un compromiso organizacional favorable. Finalmente, el análisis mediante la prueba Chi-cuadrado confirmó la existencia de una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre ambas variables, sugiriendo que cuanto mayor es la felicidad del personal, más sólido es su compromiso con la organización.

**Chávez J, (20).** En 2020 se desarrolló en la ciudad de Arequipa, Perú, una investigación que buscó entender cómo el cuidado brindado por el personal de enfermería influye en su propia felicidad dentro del Hospital Regional Honorio Delgado. El estudio, de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, utilizó un diseño correlacional-causal y contó con la participación de 83 enfermeras seleccionadas mediante un muestreo probabilístico estratificado. Para recolectar la información se aplicaron dos instrumentos: la Escala de Felicidad de Lima, elaborada por Reynaldo Alarcón, que alcanzó una confiabilidad de 0,921, y la Escala de Cuidado de Enfermería por dominios y competencias, adaptada de Neeraj Kak, con un alfa de Cronbach de 0,961. Los resultados mostraron que la mayoría de las participantes (71,1 %) manifestó altos niveles de felicidad. En cuanto al cuidado enfermero, este fue considerado adecuado por casi la mitad de las profesionales (48,2 %) y regular por un 50,6 %. Además, se identificó una relación directa y sólida entre ambas variables ( $r = 0,798$ ;  $p = 0,000$ ), lo que explicó el 63,74 % de la variación observada. En conclusión, la investigación evidenció que cuando las enfermeras ejercen un cuidado humano, competente y consciente, experimentan mayores niveles de bienestar y satisfacción personal dentro de su labor diaria.

## **2.2. BASE TEÓRICA**

### **2.2.1 Felicidad**

#### **2.2.1.1 Definición**

La felicidad se caracteriza como una “condición de bienestar de gran intensidad, marcada por la falta de insatisfacción y el placer asociado a la consecución de un deseo”, según lo define Umberto Galimberti (21).

#### **2.2.1.2 Teorías**

##### **Teoría de Albert Einstein**

Albert Einstein concebía la felicidad como un trayecto más que como un destino final. En *Living Philosophies* sostenía que la verdadera dicha surge de la capacidad de asombro ante los misterios del universo, del coraje para perseguir metas, del interés sostenido por ampliar el conocimiento y actuar con generosidad hacia las personas. Aconsejaba orientar la vida hacia un propósito en lugar de depender de personas o bienes materiales. Para él era esencial cultivar una curiosidad permanente que motive a preguntar y aprender, acompañado de una existencia sencilla que valore lo esencial y evite la obsesión por el éxito. Su conocida “teoría de la felicidad” sigue inspirando a quienes buscan una vida plena (22). Einstein resume su teoría en 13 palabras: “Stilles bescheidenes Leben gibt mehr Glueck als erfolgreiches Streben, verbunden mit bestaendiger Unruhe”. Que podría traducirse como: “Una vida humilde y tranquila trae más felicidad que la persecución del éxito y la constante inquietud que implica” (23).

##### **Teoría de la felicidad como flujo (flow) de Mihaly Csikszentmihalyi**

Mihaly Csikszentmihalyi, psicólogo húngaro y creador del concepto de “flujo”, es uno de los investigadores más reconocidos en el estudio de la felicidad. Desde una mirada subjetiva, identificó los factores que conforman un momento plenamente feliz. Al analizar a artistas y personas con gran talento, observó que todos compartían una intensa inmersión en sus actividades, una especie de desconexión del entorno que describió como un flujo constante. Este estado de concentración profunda surge al

realizar tareas como pintar o escribir y aparece cuando se enfrenta un desafío que exige habilidades específicas, favoreciendo la libertad y la creatividad (24). Para Csikszentmihalyi, las experiencias de flujo surgen tanto en el ocio como en el trabajo. El ocio brinda placer con poco esfuerzo, pero su efecto en la felicidad suele ser pasajero. En cambio, el trabajo puede generar un flujo más profundo cuando exige habilidades y permite cierta autonomía; no obstante, si se vuelve monótono o repetitivo, pierde ese potencial y puede provocar aburrimiento, estrés y menor bienestar (25).

### **Teoría de enfermería de la bioética Sinfonológica de Gladys y James Husted**

En el campo de enfermería, está la “Teoría Bioética Sinfonológica” de Gladys y James Husted plantea que la salud es fundamental no solo por la ausencia de enfermedad, lesiones o trastornos mentales, sino porque posibilita alcanzar la felicidad. De acuerdo con estos autores, la verdadera dicha se alcanza cuando una persona con buena salud define metas de manera libre y se esfuerza por cumplirlas, proceso que denominan proyecto de vida (26). De acuerdo con la Teoría Sinfonológica de Husted y Husted, cada persona debe tomar decisiones orientadas a mejorar su vida, evitar su deterioro, asegurar la supervivencia y perseguir la felicidad. En este enfoque, la base ética de una existencia plena se refleja en las acciones libres que conducen al desarrollo de esa felicidad. Por ello, la salud no se reduce solo al cuidado físico, sino que incluye la búsqueda del bienestar integral y de la realización personal (27). Tal vez esta sea la mayor aproximación que se hace desde las teorías de enfermería a la felicidad.

#### **2.2.1.3 Evolución histórica**

A largo de la historia son muchos los pensadores que han reflexionado sobre el concepto y los secretos de la felicidad y cómo conseguirla, Los principales filósofos griegos que definen felicidad son:

Sócrates sostenía que la verdadera felicidad no consiste en acumular más, sino en aprender a disfrutar con menos. Su discípulo Platón afirmaba que la mejor manera de vivir feliz es hacer que la propia felicidad dependa de uno mismo y no de los demás, destacando la importancia del crecimiento personal y de la satisfacción que brindan los

pequeños logros. Aristóteles, por su parte, señalaba que la felicidad depende de cada persona y que todos la buscan de distintas maneras: algunos a través de la riqueza, otros de los honores o de los viajes. En todos los casos, empezamos primero con el autoconocimiento (28). Después de los aportes de los filósofos griegos, resalta Lao Tzu, uno de los más destacados pensadores de la filosofía oriental, quien concebía la felicidad como la capacidad de disfrutar plenamente del presente. Desde su perspectiva, la tristeza proviene de vivir anclado en el pasado y la ansiedad de anticipar lo que aún no llega; en cambio, la serenidad y la verdadera felicidad se hallan en el momento presente. Por otro lado, Immanuel Kant afirmaba que la felicidad no es solo un deseo o una preferencia personal, sino un deber moral. Para este autor, no depende del destino ni de las circunstancias externas, sino del carácter y de la forma en que cada individuo valora su propia existencia (29).

Asimismo, el filósofo y ensayista español José Ortega y Gasset afirmaba que la felicidad consiste en dedicar la vida a actividades para las que cada persona posee una vocación particular. Consideraba que el grado de felicidad es proporcional al tiempo que invertimos en tareas que nos atraen y concentran por completo. Según su perspectiva, la verdadera felicidad surge cuando lo que deseamos llegar a ser nuestra “vida proyectada” coincide con lo que efectivamente somos en el presente, es decir, con nuestra “vida real” (30). En otro contexto el premio Nobel de Literatura Bertrand Russell, en su obra *La conquista de la felicidad*, sostenía que “de todas las formas de precaución, la prudencia en el amor es quizá la más perjudicial para la auténtica felicidad”. Para este filósofo británico, el amor es un medio esencial para alcanzar la verdadera dicha, pues ayuda a derribar el ego y las barreras internas que impiden experimentar una felicidad plena (31).

Además, el psicólogo peruano Reynaldo Alarcón la felicidad se entiende como un estado psicológico que combina una evaluación positiva de la propia vida, es decir, la percepción de logros y satisfacción vital, con la vivencia frecuente de emociones agradables. Incluye además factores de valor como una buena salud, vínculos interpersonales sólidos y componentes espirituales o trascendentes. No se limita a la falta de malestar, sino que implica la presencia de un bienestar subjetivo amplio, en el que la persona experimenta realización personal, armonía entre sus necesidades y el entorno, y una apreciación favorable de su existencia. (32).

#### **2.2.1.4 Definición conceptual**

La felicidad se entiende como una evaluación emocional y cognitiva de la propia vida, que integra satisfacción subjetiva, adaptación al entorno y bienestar personal (33).

#### **2.2.1.5 Dimensiones**

##### **Sentido positivo de la vida**

Se enfoca en la capacidad de mirar la propia vida con confianza y esperanza, libre de sentimientos de vacío o sufrimientos que apaguen la ilusión. Las personas que destacan en esta dimensión valoran su existencia, mantienen una visión positiva del futuro y de sí mismas, y no se dejan dominar por el pesimismo. Presenta dos indicadores: la autoestima, entendida como la capacidad de valorarse y confiar en las propias habilidades para vivir con seguridad, y la satisfacción con los logros, que implica reconocer las metas alcanzadas y el esfuerzo invertido, generando una sensación de realización que nutre el bienestar y el sentido de vida (33). En esa misma línea, aunque desde otra perspectiva, Seligman resalta que la percepción favorable de la vida se vincula estrechamente con el optimismo frente a las dificultades, ya que las emociones positivas otorgan significado a la existencia, fortalecen los vínculos y favorecen experiencias enriquecedoras. De esta manera, un enfermero que asume su labor como una oportunidad de superación y logro proyecta optimismo y una actitud positiva ante la vida (34).

##### **Satisfacción con la vida**

Se evalúa el grado en que una persona percibe que su vida responde a sus aspiraciones. No se trata de poseerlo todo, sino de sentir que se ha alcanzado, o al menos se está cerca de alcanzar, aquello que se considera verdaderamente importante. Se entiende como una dimensión que invita a reflexionar sobre los logros alcanzados y el lugar que cada persona percibe dentro de su propia trayectoria de vida. Incluye dos indicadores principales: la autoevaluación, que se refiere a la valoración personal al contrastar lo logrado con lo que se aspiraba alcanzar, permitiendo así apreciar el nivel de bienestar y realización; y la gratitud, concebida como la capacidad de reconocer y agradecer las experiencias vividas y los apoyos recibidos, lo que favorece una mayor

satisfacción con la vida y una percepción positiva tanto del presente como del pasado (33). De forma complementaria, otro autor señala que esta dimensión también expresa la satisfacción que surge al mirar el camino recorrido, reconociendo avances y aprendizajes, incluso aquellos que provienen de situaciones difíciles, lo que contribuye a valorar el esfuerzo invertido en la construcción de la propia vida (35).

### **Realización personal**

Esta dimensión se relaciona con la sensación de plenitud y equilibrio interior, asociada a una calma emocional que aparece cuando la vida se orienta hacia metas y valores que tienen un significado auténtico. Incluye aspectos como la autosuficiencia, la serenidad y la seguridad de avanzar en un proyecto de vida con propósito. Entre sus principales indicadores se encuentra la autorrealización, entendida como el desarrollo integral del potencial personal y la capacidad de crecer alcanzando metas que dan sentido a la vida, así como el logro de objetivos, que alude a la percepción de haber alcanzado metas importantes que generan satisfacción y fortalecen la felicidad (33). En la misma línea, otro autor plantea que la realización personal implica poner en práctica las propias capacidades y alcanzar objetivos significativos que despiertan orgullo y satisfacción, incluso frente a las dificultades. También supone orientar la vida hacia aquello que se valora y apasiona, permitiendo experimentar una plenitud profunda y un crecimiento personal que va más allá de una visión limitada de la felicidad (36).

### **Alegría de vivir**

La alegría de vivir se manifiesta como una de las formas más auténticas de experimentar la felicidad, al evidenciarse en la capacidad de disfrutar el día a día, apreciar los pequeños momentos y mantener una disposición positiva ante la vida. Las personas que fortalecen esta dimensión suelen mostrar entusiasmo por sus actividades cotidianas y encuentran satisfacción en el hecho mismo de vivir. Entre sus principales indicadores se encuentra el optimismo, entendido como la confianza en que el presente y el futuro pueden traer resultados favorables, asumiendo los desafíos como oportunidades de aprendizaje, y el propósito, que se relaciona con la existencia de metas claras y significativas que orientan las acciones diarias, brindando motivación, sentido y bienestar (33). En coherencia con ello, otro autor señala que el disfrute de la vida está estrechamente ligado a la actitud que cada individuo adopta frente a su propia

existencia. Esto implica asumir la responsabilidad de las propias decisiones, centrarse en el momento presente y valorar los aspectos simples de la vida cotidiana, lo cual favorece mayores niveles de satisfacción y bienestar personal (37).

#### **2.2.1.6 Descripción del instrumento**

La Escala de Felicidad de Lima (EFL), creada por Reynaldo Alarcón en 2006, busca comprender cómo las personas experimentan el bienestar desde una mirada integral que incluye sus emociones y su manera de pensar la vida. Está compuesta por 27 afirmaciones con respuestas tipo Likert de cinco niveles, que van desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. Esta herramienta explora cuatro grandes áreas: una visión positiva de la vida, la satisfacción personal, el sentido de realización y la alegría de vivir. En conjunto, estas dimensiones permiten conocer el grado de bienestar emocional, optimismo y sentido vital de cada individuo. En este estudio, la EFL se aplicará al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional en Arequipa, con el propósito de conocer cómo perciben su felicidad en relación con su entorno laboral y su compromiso con la institución. Investigaciones anteriores, como la de Moreno Freites e Ibarra Morales (2017), han mostrado que esta escala es confiable y válida en contextos laborales, con altos niveles de consistencia interna ( $\alpha > 0,80$ ), lo que la convierte en una herramienta sólida para este tipo de análisis (38).

### **2.2.2 Compromiso Organizacional**

#### **2.2.2.1 Definición**

Se entiende como una perspectiva psicológica que indica hasta qué punto los empleados permanecerán en la organización y con la motivación necesaria para cumplir los objetivos establecidos. Comprender este compromiso permite anticipar aspectos como la satisfacción laboral, la implicación de los trabajadores, la distribución del liderazgo, el desempeño y la percepción de seguridad en el empleo. Es crucial que la dirección lo observe para evaluar la dedicación de los empleados a las tareas asignadas diariamente (39).

### **2.2.2.2 Teorías del compromiso organizacional**

#### **Teoría de Meyer y Allen**

Según la propuesta de Meyer y Allen, el compromiso organizacional puede entenderse como una condición psicológica que refleja el lazo que une al colaborador con la organización en la que trabaja, influyendo directamente en su decisión de continuar o no formando parte de ella. A partir de esta idea, propusieron un modelo con tres dimensiones complementarias: la afectiva, que expresa el apego emocional y el deseo genuino de permanecer; la de continuidad, que se asocia con los costos o consecuencias percibidas al dejar la organización; y la normativa, que se relaciona con el sentido de deber o responsabilidad hacia la institución. Estas formas de compromiso pueden variar según las características del entorno laboral y la cultura organizacional en la que se desarrollen (40). En síntesis, diversos autores coinciden en que el compromiso organizacional expresa el deseo, la necesidad o el sentido de responsabilidad que lleva a una persona a continuar en su centro de trabajo. De este modo, un empleado puede mantener una conexión emocional con la institución, evaluar las ventajas y desventajas de seguir en ella, y, al mismo tiempo, experimentar o no un sentimiento de deber y lealtad hacia la organización (41).

#### **Teoría del compromiso Becker**

De manera similar a Meyer y Allen, Becker identificó cinco dimensiones del compromiso. Aunque cada una tiene características y efectos distintos sobre el desempeño y la conducta organizacional, en conjunto regulan los comportamientos de los empleados y de la organización. Estas dimensiones son: compromiso con la tarea, con el grupo de trabajo, con la autoridad organizacional, con los objetivos y metas institucionales, y con la organización. Esta última corresponde al compromiso afectivo de Meyer y Allen, reflejando el vínculo emocional que los empleados mantienen con la empresa (42).

#### **La teoría de la equidad de Stacey Adams**

La teoría de la equidad propuesta por Adams resalta que la percepción de justicia dentro del trabajo es clave para el bienestar y la motivación del personal.

Cuando las personas sienten que su esfuerzo es valorado y recompensado de manera justa, tienden a mostrar mayor satisfacción, compromiso y un mejor desempeño. Por ello, los líderes y las instituciones que promueven prácticas equitativas logran generar entornos laborales más armónicos y productivos. Según esta teoría, los trabajadores suelen comparar su aporte y los beneficios que reciben con los de sus compañeros, evaluando dos aspectos esenciales: los esfuerzos invertidos y las recompensas obtenidas (43).

### **Teoría de enfermería de la adquisición de la experiencia del cuidado de Patricia Benner**

En su obra, Benner resalta la relevancia de la experiencia, la formación y el desarrollo profesional para el crecimiento de los enfermeros. Estos factores influyen en la manera en que los profesionales se integran a sus roles y a las organizaciones. Aunque su teoría no aborda directamente el compromiso organizacional, sí muestra cómo la experiencia y el desarrollo profesional impactan en la relación del enfermero con la organización. Benner también describe el progreso de los enfermeros desde niveles novatos hasta expertos, indicando que un entorno laboral que apoye esta transición y ofrezca condiciones positivas puede fortalecer su compromiso. Además, al centrarse en la adquisición de experiencia y pericia, su teoría se vincula con la satisfacción laboral, la cual puede relacionarse directamente con un mayor compromiso organizacional. (44).

#### **2.2.2.3 Evolución histórica**

El concepto de compromiso organizacional, antes llamado compromiso laboral, fue introducido por el psicólogo William Kahn en 1990, definiéndolo como la dedicación de los miembros de una organización hacia sus responsabilidades. En la actualidad, Forbes define el compromiso organizacional como el vínculo emocional que los trabajadores desarrollan con la organización y sus objetivos, evidenciando un interés auténtico por su éxito. Esto supone que los colaboradores no se limitan únicamente a percibir una remuneración, sino que también reconocen y valoran su rol dentro del funcionamiento y crecimiento de la institución (45).

Por otro lado, el compromiso organizacional, también denominado engagement laboral, es entendido como una actitud positiva y activa frente al trabajo. Según Arnold Bakker, se caracteriza por el entusiasmo, la dedicación y la capacidad de concentración en las tareas. Este enfoque refleja el grado de implicación y la pasión que una persona experimenta en su labor, así como el esfuerzo que invierte en su desempeño cotidiano. Asimismo, suele desarrollarse en contextos laborales favorables, donde se promueve el bienestar, la estabilidad emocional y las oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional (46).

#### **2.2.2.4 Definición conceptual**

Es el vínculo psicológico que va tener el trabajador con la institución a la que pertenece, esto se va ver reflejado en ese deseo de permanecer en ella, en la identificación con sus valores y en la disposición para siempre esforzarse en beneficio de sus objetivos (47).

#### **2.2.2.5 Dimensiones**

##### **Afectiva**

Este concepto se entiende como el interés genuino que sienten las personas por formar parte de su institución, encontrando satisfacción en ello y estableciendo un vínculo emocional que las motiva a permanecer en su equipo de trabajo. En este marco se identifican dos indicadores: el lazo emocional, que refleja la conexión afectiva que impulsa al trabajador a quedarse en la organización por decisión propia, basada en sentimientos de apego e identificación con su entorno laboral; y el sentido de pertenencia, que se refiere a la percepción de ser un miembro valioso, reconocido y apreciado dentro de la organización, lo que refuerza su compromiso y fidelidad hacia los objetivos y la misión institucional (47). De manera complementaria, otro autor señala que estos lazos emocionales expresan cómo el empleado valora los beneficios que recibe de su institución y, cuando estas valoraciones resultan favorables, surge una mayor disposición a asumir los objetivos de la empresa como propios y a mantener la intención de permanecer en ella. Así, el compromiso afectivo se convierte en la dimensión que más contribuye

al crecimiento y desarrollo del trabajador, impactando de forma positiva en la organización (48).

### **Identificación con valores y objetivos**

La dimensión de valores y objetivos se refiere al grado de alineación que los trabajadores logran con los principios y metas de la organización. En este sentido, la identificación con los valores consiste en la adopción y aceptación de los principios, creencias y normas de la institución, lo que orienta el comportamiento laboral hacia la coherencia con la cultura organizacional. A su vez, la identificación con los objetivos refleja la disposición del empleado para comprender y comprometerse con las metas institucionales, colaborando activamente en su cumplimiento y encontrando motivación en los logros alcanzados (47). De acuerdo con otros autores, los valores, tanto personales como organizacionales, actúan como guías del comportamiento y de la toma de decisiones en el trabajo, facilitando la comprensión de situaciones y mejorando la eficacia de la institución (49). En este marco, el gran desafío de la gestión del talento humano es fomentar el compromiso organizacional, ya que este resulta clave para potenciar el rendimiento, reducir el ausentismo y la rotación, y lograr una adecuada alineación entre lo que quiere lograr la organización y lo que desean los empleados (50).

### **Moral**

Esta dimensión se expresa como un sentido de lealtad y compromiso moral hacia la institución, en el que las personas deciden permanecer porque sienten que es lo adecuado, alineando su conducta con los principios y valores que han asumido como propios dentro de la organización. En este marco, la lealtad se entiende como el compromiso del trabajador de actuar con constancia y fidelidad, apoyando los objetivos institucionales incluso en momentos difíciles, mientras que la ética alude a la adhesión a principios y normas de conducta que orientan las decisiones y acciones de manera justa y coherente con los valores organizacionales (47). En esta línea, se ha señalado que la moralidad laboral se configura en torno a tres dimensiones fundamentales: la moralidad social, la moralidad profesional y la

moralidad individual, las cuales en conjunto fortalecen el compromiso del trabajador y su sentido de responsabilidad hacia la institución (51).

### **2.2.2.6 Descripción del instrumento**

El instrumento de Compromiso Organizacional propuesto por Fonseca, Cruz y Chacón (2019) tiene como propósito analizar el grado de vínculo emocional, identificación y sentido de pertenencia que los trabajadores establecen con su institución. Este cuestionario se estructura en tres dimensiones principales: el compromiso afectivo, relacionado con el lazo emocional y la identificación personal con la organización; el compromiso de continuidad, que considera la percepción de los costos o implicancias de abandonar la institución; y el compromiso normativo, que expresa el sentido de responsabilidad o deber moral que motiva a permanecer en ella. La validez del instrumento fue respaldada mediante un análisis factorial confirmatorio, evidenciando niveles adecuados de confiabilidad y validez de constructo. En el ámbito laboral, su aplicación ha permitido comprender mejor los factores que influyen en la motivación, la lealtad hacia la institución y la ética profesional del personal, siendo útil en diversos contextos, incluido el sector salud. En el marco de este estudio, su uso permitirá medir el nivel de compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de emergencia, aportando información relevante para la gestión del talento humano y la mejora del clima organizacional (52).

## **2.3 Formulación de la hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.

### **2.3.2 Hipótesis nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.

### **2.3.3 Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2026.

## **3. CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de investigación.**

En la presente investigación se usará el método hipotético-deductivo, el cual se basa en la formulación y contrastación de hipótesis para poner a prueba teorías existentes. Este enfoque resulta adecuado, ya que permite analizar y comprender la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en el personal de enfermería, a través del estudio y la interpretación de datos obtenidos de la realidad. Su aplicación requiere definir con claridad cada variable, identificar los indicadores que las describen, seleccionar una muestra representativa de las enfermeras participantes y procesar la información recolectada de manera rigurosa, con el fin de obtener conclusiones válidas y aplicables al conjunto de la población estudiada (53).

### **3.2 Enfoque de investigación.**

La investigación adoptará un enfoque cuantitativo, centrado en la objetividad del conocimiento y en la medición de los fenómenos a través de datos numéricos. Este enfoque resulta especialmente adecuado porque permite examinar de manera precisa la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional del personal de enfermería, empleando encuestas y herramientas estadísticas para procesar la información recopilada. Gracias a este método, será posible contrastar las hipótesis planteadas, identificar el nivel de asociación entre las variables y reconocer patrones que reflejen de forma objetiva la realidad emocional y laboral de las enfermeras (54).

### **3.3 Tipo de investigación.**

El estudio se enmarcará dentro del tipo aplicado, ya que su objetivo principal es ofrecer soluciones y propuestas que ayuden a abordar una problemática concreta presente en el entorno laboral del personal de enfermería. Busca comprender y potenciar los niveles de felicidad y compromiso organizacional de las enfermeras, favoreciendo de esta manera su bienestar integral y contribuyendo a la mejora de la calidad del cuidado que proporcionan. La investigación se fundamenta en bases teóricas extraídas de estudios previos de carácter básico, los cuales permiten identificar los factores que influyen en ambas variables y guiar el diseño de estrategias concretas destinadas a fortalecer la motivación, la satisfacción y el sentido de pertenencia del personal de salud (55).

### **3.4 Diseño de investigación**

La investigación se llevará a cabo mediante un diseño no experimental, de carácter observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal, con el objetivo de examinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en el personal de enfermería. Se clasifica como observacional porque el investigador se limitará a observar y registrar los hechos tal como se presentan en el entorno laboral, sin modificar las condiciones ni intervenir en las actividades del personal, garantizando de esta manera la objetividad y la fiabilidad de los resultados (56).

A la vez, se clasifica como descriptiva, ya que busca detallar los niveles de felicidad y compromiso presentes en las enfermeras, describiendo sus características emocionales y organizacionales sin manipular las variables del estudio (57). Igualmente, se define como correlacional porque pretende examinar la relación existente entre ambas variables, analizando cómo los niveles de felicidad se asocian con el compromiso organizacional a través del uso de técnicas estadísticas (58). Finalmente, se considera de corte transversal, puesto que los datos serán recolectados en un solo momento del tiempo, permitiendo obtener una visión precisa y actual del bienestar y la realidad laboral de las enfermeras del servicio de emergencia (59).

### **3.5 Población**

La presente investigación estará conformada por un total de 95 enfermeras que desempeñan sus funciones en el servicio de emergencia de un hospital nacional ubicado

en la ciudad de Arequipa. Al tratarse de una población finita y accesible, no será necesario aplicar un proceso de muestreo, por lo que se trabajará con la totalidad del grupo participante.

### **3.5.1 Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que tengan más de un año de experiencia laboral en el servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que se encuentren bajo los regímenes laborales 728, 276 o 1057.
- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio, previa firma del consentimiento informado.
- Personal de enfermería que desempeñe funciones asistenciales y/o administrativas.

### **3.5.2 Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que no deseen formar parte del estudio.
- Profesionales que tengan menos de un año de trabajo en el servicio de emergencia.
- Enfermeras contratadas bajo la modalidad de recibos por honorarios.
- Enfermeras que se encuentren con licencia o en descanso médico prolongado.

### 3.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>FELICIDAD</b>	Evaluación emocional y cognitiva de la propia vida, que integra satisfacción subjetiva, adaptación al entorno y bienestar personal (33).	Evaluación emocional y cognitiva de la propia vida, que integra satisfacción subjetiva, adaptación al entorno y bienestar personal, será medida a través de la escala de felicidad de Lima que evalué las dimensiones de, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir	Sentido positivo de la vida	Autoestima	Ordinal	Felicidad alta de 108 a 135
				Satisfacción con los logros		
			Satisfacción con la vida	Autoevaluación		Felicidad media de 59 a 107
				Gratitud		
			Realización personal	Autorealización		Felicidad baja de 27 a 58
				Logro de objetivos		
			Alegría de vivir	Sentido de propósito		
				Optimismo		
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Es el vínculo psicológico que une al trabajador con la institución donde labora, reflejado en el deseo de permanecer en ella, en la identificación con sus valores y en la disposición para esforzarse en beneficio de sus objetivos (47)	Es el vínculo psicológico que une al trabajador con la institución donde labora, reflejado en el deseo de permanecer en ella, en la identificación con sus valores y en la disposición para esforzarse en beneficio de sus objetivos, será medida a través de un cuestionario que evalué las dimensiones afectivas, de valores y objetivos y la de la moral.	Afectiva	Lazo emocional	Ordinal	Compromiso organizacional alto 72 a 90
				Sentido de pertenencia		
			De valores y objetivos	Identificación con los valores		Compromiso organizacional medio 54 a 71
				Identificación con los objetivos		
			La moral	Lealtad		Compromiso organizacional bajo 18 a 53
				Ética profesional		

### **3.7. Técnica.**

Ambas variables de estudio serán medidas mediante la técnica de la encuesta, por tratarse de un método eficaz para recopilar información de manera estructurada y sistemática. En el caso de la variable felicidad, la encuesta permitirá obtener datos sobre el bienestar subjetivo de las enfermeras, a través de cuestionarios estructurados y criterios de muestreo representativo que facilitan la descripción, interpretación y análisis de sus percepciones y experiencias personales. De igual manera, la variable compromiso organizacional será evaluada mediante la misma técnica, considerando que la encuesta constituye un procedimiento ágil y confiable para explorar el grado de identificación, permanencia y vínculo emocional que mantienen con su institución. Este enfoque metodológico permitirá analizar la relación entre ambas variables con base en evidencias cuantificables y comparables (60).

#### **3.7.1 Descripción de instrumentos.**

##### **Instrumento 1: Felicidad**

Se ha tomado de referencia el instrumento de la Escala de la Felicidad de Lima, del autor Reynaldo Alarcón Napuri, adaptado por Loida Miranda en 2017 (61), el cual es un cuestionario de 24 ítems agrupados en cuatro dimensiones: sentido positivo de la vida con 11 ítems (1 al 11), satisfacción con la vida con 6 ítems (7 al 12), realización personal con 7 ítems (13 al 19) y alegría de vivir con 5 ítems (20 al 24). Los ítems se valorarán mediante una escala tipo Likert, en la que las opciones de respuesta se asignan de la siguiente manera: “totalmente en desacuerdo” equivale a 1 punto, “en desacuerdo” a 2 puntos, “ni de acuerdo ni desacuerdo” a 3 puntos “de acuerdo” a 4 puntos y “totalmente de acuerdo” a 5 puntos. Para la interpretación de los resultados, se considerará un nivel alto de felicidad entre 72 y 96 puntos, un nivel medio entre 48 y 71 puntos, y un nivel bajo entre 24 y 47 puntos.

##### **Instrumento 2: Compromiso organizacional**

Se ha tomado de referencia el instrumento de compromiso organizacional de Jessica Fonseca, Patricia Chacón y Christian Enriquez Cruz del 2019 (62), el cual consiste en un cuestionario de 18 ítems agrupados en tres dimensiones: afectivo, con 8 ítems (1 al 8);

valores y objetivos, con 5 ítems (9 al 13); y moral, con 5 ítems (14 al 18). Dichos ítems se califican según una escala de Likert en la que Totalmente en Desacuerdo equivale a 1 punto, En Desacuerdo a 2 puntos, Indeciso a 3 puntos, De Acuerdo a 4 puntos y Totalmente de Acuerdo a 5 puntos, mientras que los rangos para interpretar los resultados establecen un compromiso organizacional alto de 72 a 90, medio de 54 a 71 y bajo de 18 a 53.

### **3.7.2 Validación**

#### **Instrumento 1: Felicidad**

La Escala de Felicidad de Lima presentó una validez de contenido sobresaliente, respaldada por la evaluación de diez especialistas, cuyos juicios arrojaron coeficientes V de Aiken superiores a 0.90, lo que evidenció la claridad y relevancia de los ítems. La validez de constructo fue verificada mediante un análisis factorial confirmatorio, cuyos índices de ajuste ( $\chi^2/gl = 2.55$ , RMSEA = 0.07, CFI = 0.90, entre otros) resultaron apropiados, confirmando que los ítems conforman un único factor asociado a la felicidad (62). Asimismo, se comprobó la validez de criterio con un coeficiente de correlación de  $r = 0.738$  y un nivel de significancia de  $p < 0.01$ , mientras que otro análisis factorial identificó cuatro dimensiones que explicaron el 49.79 % de la varianza total (61).

#### **Instrumento 2: Compromiso organizacional**

El instrumento fue sometido a un proceso de validación utilizando la técnica de redes semánticas naturales modificadas, lo que permitió construir un banco inicial de ítems que luego fue revisado por un grupo de jueces expertos. Este procedimiento garantizó la coherencia, claridad y adecuación de los reactivos con respecto a los objetivos de la investigación. Además, se comprobó su validez de constructo al encontrarse correlaciones positivas, elevadas y estadísticamente significativas entre los tres factores del modelo, aplicando el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson, en concordancia con los fundamentos teóricos establecidos. De igual manera, el instrumento mostró validez de criterio, evidenciada por relaciones positivas y significativas entre las dimensiones del compromiso organizacional: afectiva ( $r = .674$ ,  $p < .001$ ), moral ( $r = .497$ ,  $p < .001$ ) y de identificación con los valores y objetivos institucionales ( $r = .465$ ,  $p < .001$ ) (63).

### **3.7.3 Confiabilidad.**

#### **Instrumento 1: Felicidad**

La confiabilidad del instrumento se evaluó a través del análisis de consistencia interna, aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. El resultado obtenido fue de 0.91, valor que refleja un nivel elevado de estabilidad y precisión en las respuestas. Este hallazgo permite afirmar que el instrumento posee una alta confiabilidad para medir la variable de estudio (62).

#### **Instrumento 2: Compromiso organizacional**

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0.89, lo que evidencia una consistencia interna elevada y permite concluir que el instrumento es altamente confiable (63).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Procedimiento de recolección de datos**

La presente investigación se desarrollará respetando los lineamientos éticos y administrativos de las instituciones correspondientes. Para ello, el proyecto contará con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, así como con la autorización formal de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia (OCID) del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo – EsSalud Arequipa. Además, se solicitará el consentimiento informado de cada participante, asegurando que su participación sea voluntaria, y garantizando la confidencialidad y el anonimato de la información, en plena concordancia con los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

##### **3.8.1.1 Requisitos para realizar estudios de investigación en un hospital nacional de Arequipa**

Para la ejecución del estudio, se cumplirán los lineamientos institucionales establecidos por la OCID del HNCASE, de acuerdo con las disposiciones vigentes para investigaciones de pregrado, posgrado o especialidad. Los principales pasos incluyen:

- Envío de documentación: se remitirá el proyecto de investigación completo al responsable de la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia (OCID), mediante

el correo institucional y simultáneamente al Comité Institucional de Ética en Investigación RAAR para su evaluación.

- Solicitud formal: se presentará una carta de solicitud de revisión del protocolo, dirigida al jefe de la OCID, adjuntando los datos personales del investigador (DNI y número de contacto).
- Revisión de antecedentes académicos: se incluirá el Currículum Vitae actualizado del investigador principal y, de ser el caso, del coinvestigador, según el formato CTI Vitae de CONCYTEC.
- Documentación complementaria: se adjuntará la declaración jurada proporcionada por la OCID, la carta de aceptación de la jefatura médica del servicio o área donde se desarrollará el estudio y la carta de compromiso del tutor (profesional activo de EsSalud) con firma y sello institucional.
- Aprobación académica: se incluirá una copia del dictamen de aprobación del protocolo o plan de tesis emitido por la universidad de origen, dirigida al jefe de la OCID.
- Compromiso de entrega de resultados: el investigador se compromete a remitir una copia del informe final aprobado a la Oficina de Capacitación, una vez concluido el estudio, para su registro en la biblioteca institucional de EsSalud.
- Ejecución del trabajo de campo: tras la aprobación del proyecto y las autorizaciones respectivas, se procederá a aplicar los instrumentos auto administrados correspondientes a las variables felicidad y compromiso organizacional, utilizando formularios impresos distribuidos individualmente a cada participante del estudio.

### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

- Se procederá a la codificación de los instrumentos aplicados.
- Las respuestas obtenidas se ingresarán en una base de datos para su organización y manejo.
- El análisis de los datos se realizará utilizando el programa SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences).
- Se emplearán técnicas estadísticas descriptivas, presentando las frecuencias en porcentajes para una mejor interpretación.

- Dependiendo de la distribución de los datos, se aplicarán pruebas estadísticas paramétricas, como la correlación de Pearson, o no paramétricas, como la correlación Rho de Spearman, para evaluar las relaciones entre las variables.

### **Aspectos éticos**

Este estudio se desarrollará con un profundo respeto hacia las personas que participan, reconociendo que cada colaborador aporta no solo datos, sino también parte de su propia experiencia de vida. Por ello, se guiará por los principios éticos de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia, que constituyen la base de toda investigación responsable que involucre a seres humanos.

Respetar la autonomía implica que cada participante decidirá de manera libre y voluntaria si desea formar parte del estudio, tras recibir una explicación clara y comprensible sobre los objetivos y alcances de la investigación. Ninguna persona será incluida sin haber otorgado su consentimiento informado, garantizando que su participación sea siempre una elección consciente y no una obligación.

Los principios de beneficencia y no maleficencia se reflejan en el compromiso de asegurar que la investigación genere más beneficios que riesgos, procurando que sus resultados contribuyan a mejorar tanto la calidad de vida laboral como el bienestar del personal de enfermería, evitando causar cualquier tipo de daño físico, psicológico o emocional. La atención y cuidado hacia las personas será siempre la prioridad.

Por su parte, el principio de justicia se aplicará al ofrecer a todos los participantes las mismas oportunidades de involucrarse, sin distinciones, valorando cada voz y cada experiencia. Además, se velará porque los resultados no beneficien únicamente a unos pocos, sino que constituyan un aporte significativo para toda la profesión.

Finalmente, se garantizará que la identidad de los participantes permanezca protegida. La información será tratada con confidencialidad y respeto, de modo que cada dato compartido sea usado únicamente con fines académicos, honrando la confianza depositada en la investigación (64).

#### 4. Aspectos administrativos

##### 4.1 Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2025							
	MAY.	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC.
Identificación del problema	■							
Revisión bibliográfica	■							
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.		■						
Elaboración de los objetivos (General y específicos)		■						
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)		■						
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)			■					
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)			■					
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)			■					
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)				■				
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				■				
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■				
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					■			
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■			
Elaboración de los aspectos éticos.					■			
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					■			
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.	■	■	■	■	■			
Elaboración de los anexos.	■	■	■	■	■			
Revisión Final de proyecto.					■	■		
Aprobación del proyecto.						■	■	
Aplicación del trabajo de campo.								■
Redacción del informe.								■

**LEYENDA:**

Actividades

Cumplidas



Actividades por

cumplir



## 4.2 Presupuesto

**Tabla Presupuesto Detallado**

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Suscripciones a pag. web	Unidad	4	80	320
	Internet	Horas	500	1.00	500
	Incentivo llenado de encuestas	Unidad	85	5	425
	Asesor (a)	Unidad	1	600	600
	Movilidad	Unidad	180	1.00	180
	Otros servicios				300
	<b>Sub-total</b>				<b>2325</b>
Material	Equipo computadora laptop	Unidad	1	3000	3000
	Libros	Unidad	01	150.00	150
	Cartuchos de tinta	Unidad	1	50.00	50
	Artículos digitales	Unidad	02	65.00	130
	Memorias USB	1	01	80.00	80
	Otros				100
	<b>Subtotal</b>				<b>3510</b>

**Tabla Presupuesto Global**

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2325
2	Recursos materiales	3510
	<b>Total presupuesto</b>	<b>5835</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Objetivo 3, meta 3.c. Nueva York: Naciones Unidas; 2015 [consultado el 10 de setiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
2. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva: World Health Organization; 2016 [citado 9 oct 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/250368>
3. OMS. Situación de enfermería en el mundo: invertir en educación, empleo y liderazgo [State of the world's nursing: investing in education, jobs and leadership] [Internet] ISBN 978-92-4-000494-8 (versión electrónica) Ginebra. 2020 [consultado el 9 de julio del 2024] Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1>.
4. International Council of Nurses. The health and well-being of nurses: challenges and impact. Geneva: ICN; 2022 [citado 9 oct 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN%20Wellbeing%20Report.pdf>.
5. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Política sobre el personal de salud 2030: fortalecimiento de los recursos humanos para la salud a fin de lograr sistemas de salud resilientes OPS; 2023. [consultado el 11 de julio 2025] Disponible en: [https://www.paho.org/sites/default/files/2025-01/politica-2030-espanol-final.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.paho.org/sites/default/files/2025-01/politica-2030-espanol-final.pdf?utm_source=chatgpt.com)
6. Ministerio de Salud del Perú. Información de recursos humanos en el sector salud, Perú 2022. Lima: MINSa; 2022 [consultado el 9 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.minsa.gob.pe/handle/MINSA/81701>
7. Instituto Nacional de Salud (Perú). CENSOPAS-INS y GERESA Arequipa fortalecen la implementación de monitoreos de riesgos psicosociales en establecimientos de salud. Lima: INS; 2023 [citado 9 oct 2025]. Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/ins/noticias/1008978-censopas-ins-y-geresa-arequipa-fortalecen-la-implementacion-de-monitoreos-de-riesgos-psicosociales-en-establecimientos-de-salud>

8. Ministerio de Salud del Perú. Plan Nacional de Fortalecimiento de la Salud Mental Comunitaria 2023–2027. Lima: Ministerio de Salud; 2023 [citado 9 oct 2025]. Disponible en: <https://repositorio.minsa.gob.pe/handle/20.500.12906/3084>
9. MINSA, Información de recursos humanos en el sector salud, Perú 2022 / Human resources information in the health sector, Peru 2022 [Internet] Lima; Perú. Ministerio de Salud. Dirección General de Personal de la Salud. Observatorio de Recursos Humanos en Salud del Perú; 1 ed; dic. 2023. 56 p. ilus. [consultado el 11 de julio del 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/7050.pdf>.
10. Arroyo H, Ramírez C, Meneses M, Morales W, Cabanillas M. Motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en enfermeras peruanas. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 2024 [citado 26 mayo 2025];40: e\_6679. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6679>
11. Faridi K, Mohamadi MA, Mehri S, Dadkhah B. Assessing the relationship between happiness and professional autonomy among clinical nurses: an analytical cross-sectional study. *BMC Nurs*. 2025;24(1):320. doi: 10.1186/s12912-025-02989-y. [consultado el 10 de julio del 2025]. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-02989-y>
12. Öz F, Karataş Z. Determination of nurses' happiness, hope, futures expectations, and the factors influencing them: a descriptive study that can guide policy development to prevent nurse migration. *BMC Nursing*. 2024;23:204. ( consultado el 20 de setiembre del 2025 ) Disponible en : [Determination of nurses' happiness, hope, future expectations ... | BMC Nursing](#)
13. Alvarez S, relación entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejucal. [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121254/Alvarez\\_GSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121254/Alvarez_GSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Chang S, Han K, Cho Y. Association of Happiness and Nursing Work Environments with Job Crafting among Hospital Nurses in South Korea. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 2020; 4042. [consultado el 14 de julio del 2024] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32517109/>
15. Javadi T, Hosseinzadeh M, Mahdavi N, Namdar H, Dickens G, Happiness and its Relationship with Job Burnout in Nurses of Educational Hospitals in Tabriz, Iran. 2020; 8(4): p. 295-304. [consultado el 10 de julio del 2024]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33178852/>
16. Palomino S, relación entre el compromiso organizacional y la felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023 [consultado el 12 de julio del 2024]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121184/Palomino\\_PSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121184/Palomino_PSY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Bartolo J, Rivera E, Chacón A. Felicidad y su relación con la satisfacción laboral en profesionales de enfermería y obstetricia del Hospital Regional Docente Materno Infantil “El Carmen” – Huancayo 2023 [tesis]. Huancayo (PE): Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2023 [citado 2025 sep 26]. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3388>
18. Condori I. Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. [consultado el 12 de julio del 2024]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100934/Condori\\_AI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100934/Condori_AI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
19. Cutisca R. Felicidad y compromiso organizacional en enfermeros de Clínica San Juan de Dios. Arequipa; 2020 [tesis de maestría]. Arequipa (PE): Universidad Nacional de San Agustín de

- Arequipa; 2020 [consultado 12 jul 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b17ae08f-bed0-46d3-a51b-22ca7f3ccb33/content>
- 20.** Chavez Parillo JR. Cuidado enfermero y felicidad en el personal del departamento de Enfermería del HRHD, Arequipa 2020 [tesis doctoral]. Arequipa (Perú): Universidad Nacional de San Agustín; 2022 [consultado 20 setiembre 2024]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15438>
- 21.** Galimberti U. Dizionario di Psicologia Milano: Garzanti; 2018. [consultado el 10 de julio del 2024] Disponible en <https://www.feltrinellieditore.it/autori/galimberti-umberto/>
- 22.** Gomez A, Livings philosophies de Einstein Albert John Dewey H I, Original o primera edición Infobae México 2024. [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.infobae.com/mexico/2024/01/11/esta-es-la-teoria-de-la-felicidad-que-genero-einstein-para-tener-una-vida-plena-y-feliz/#:~:text=%E2%80%99CS%C3%B3lo%20una%20vida%20vivida%20para,voluntad%2C%20hay%20un%20camino%E2%80%9D.>
- 23.** Navarro F, La fórmula de la felicidad de Einstein en solo 13 palabras para empezar 2024, Albert Einstein Archives. Publicación online de la Universidad Hebrea de Jerusalén. [albert-einstein.huji.ac.il](http://albert-einstein.huji.ac.il). 2023. [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: [https://www.muyinteresante.com/historia/60499.html#google\\_vignette](https://www.muyinteresante.com/historia/60499.html#google_vignette).
- 24.** Manes F, Niro M. Seres humanos Buenos Aires: Planeta; Argentina 2021. [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.fundacionineco.org/manes-f-niro-m-ser-humanos-2021/>.
- 25.** Csikszentmihalyi M. Fluir (Flow). Una psicología de la felicidad Barcelona: Kairos; 2020. [consultado el 5 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.facilitadores-alfa.org/wp-content/uploads/2020/10/Fluir-una-Psicologia-de-la-Felicidad.-Mihaly-Csikszentmihaly.pdf>.

26. Scotto C. Teoría bioética sinfonológica. en 507-510, editor. Modelos y teorías de enfermería, 8th ed. Barcelona: Elsevier; 2018. [consultado el 15 de julio del 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=560252>.
27. Escobar B, Cid P, El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en saludActa bioeth. vol.24 no.1 Santiago jun. 2018 [consultado el 18 de julio del 2024]. [consultado el 10 de julio del 2024]. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1726-569X2018000100039](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2018000100039)
28. Instituto Ben Pensante El secreto de la felicidad Por en Coaching, Etapas emocionales, Inteligencia Emocional, Mental training, PNL, Todas las publicaciones, z-principal, z-secundario 2018 [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://benpensante.com/el-secreto-de-la-felicidad/>
29. Alquimia: notas de felicidad, Publicado May 13, 2021|Actualizado May 13, 2021[consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.tampabay.com/centro/2021/05/13/alquimia-notas-de-felicidad/#:~:text=Lao%20Tzu%20sosten%C3%ADa%20que%20la,momento%20y%20la%20verdadera%20existencia.>
30. Equipo Menendez Collar Lo último del blog de Menéndez la felicidad,23 abril, 2019, [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.menendezcollar.com/blog/la-felicidad/1834>
31. Neuroscenter ¿Qué es la felicidad y cómo lograr la paz interior? España 2018 [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://neuroscenter.com/blog/que-es-la-felicidad-y-como-lograr-la-paz-interior/#:~:text=El%20premio%20nobel%20de%20la,mortal%20de%20la%20verdadera%20felicidad%E2%80%9D.>

32. Alarcón R, Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva Lima: Universitaria.; Perú 2016. [consultado el 12 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829515008.pdf>.
33. Alarcón R, Psicología de la felicidad, precedida de introducción a la psicología positiva 2da edición 2016 universidad Ricardo Palma, Editorial universitaria, av, Benavides 5440 Lima Perú ISBN 978-612-4234-46-0
34. Seligman M. La psicología positiva Barcelona: Salvat; 2017. [consultado el 18 de julio del 2024]. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212010000100005](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005)
35. Moreta R, Gabior I, Barrera L; el bienestar psicológico y la satisfacción con la vida como predictores del bienestar social en una muestra de universitarios ecuatorianos; Ecuador 2017. [consultado el 18 de julio del 2024]. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439752880005.pdf>.
36. Hotmark blog, emprendimiento digital, Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona. 2021[consultado el 18 de julio del 2024]. Disponible en: <https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal>.
37. Pereyra M. La Alegría de Vivir [Internet]. 2020 [consultado el 19 de agosto de 2025]. Disponible en <https://read.amazon.com/sample/B08FP45BB6?clientId=share>
38. Moreno Freites Z, Ibarra Morales LE. Fiabilidad y validez de la Escala de Felicidad de Lima en trabajadores de empresas de servicios. Desarrollo Gerencial. 2017;9(1):53-67. [consultado el 19 de agosto de 2025] Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/2723>
39. Hernández-Gracia TJ, Ávila DD, Martínez Muñoz E, Meriño Córdoba VH. Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. Rev Científica Salud.

2024;30(1):1–15. [consultado el 10 de agosto del 2025] Disponible en: <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42860>.

40. Mariluz J, Mendez J, Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de Centros Comerciales Chimbote – Perú 2022, tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología. [consultado el 3 de agosto del 2024]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83415/Mariluz\\_RJC-Mendez\\_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83415/Mariluz_RJC-Mendez_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
41. Guerrero P, compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. Chiclayo – Perú , enero del 2019 tesis para optar el título de: licenciado en administración de empresas. [consultado el 3 de agosto del 2024]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedro.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf).
42. Saenz S, estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una fundación en Chile” Santiago 2021 tesis para optar al grado de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, [consultado el 3 de agosto del 2024]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/182580/Tesis%20-%20Santiago%20Saenz%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1>
43. Smit I, La Teoría de la Equidad de Adams: Equilibrando esfuerzo y recompensa en el trabajo, metodología de las ciencias del comportamiento y la salud, análisis y desarrollo de estrategias científicas, 20 octubre del 2023[consultado el 5 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/la-teor%C3%ADa-de-equidad-adams-equilibrando-esfuerzo-y-recompensa-smit#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Equidad%20de%20Adams%20resalta%20la%20importancia,mayor%20compromiso%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral>.
44. Escobar B, Jara P, filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje artículo 2019 Perú [consultado el 6 de agosto del 2024]. Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/20787/20534>

45. CanopyLAB Todo lo que debes saber sobre el compromiso laboral en el trabajo híbrido, julio 9, 2021 [consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://canopylab.com/es/futuro-del-trabajo-todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-compromiso-laboral/#:~:text=El%20concepto%20de%20%E2%80%9Ccompromiso%20laboral,organizaci%C3%B3n%20hacia%20sus%20funciones%20laborales.>
46. Bosh M, Riumalló M, Morgado M, ENGAGEMENT LABORAL: el compromiso como recurso ESE Business School , centro trabajo y familia, universidad de los Andes guía de práctica N°21 Chile 2021 [consultado el 2 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/\\_21\\_\\_engagement\\_laboral.pdf](https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210623/asocfile/20210623173433/_21__engagement_laboral.pdf).
47. Vanarse R. *Organizational Commitment*. Emyreal Publishing House; 2021 [Internet]. [consultado el 6 de julio del 2024] Disponible en: <https://www.emyrealpublishinghouse.com/pdf/dr-renuka-vanarse.pdf>
48. Lecaros C, Nuñez C, Tinoco R, compromiso organizacional y su rol mediador entre engagement y la intención de rotación voluntaria, Perú 2016 [consultado el 4 de agosto del 2024]. [consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3543/Lecaros%2C%20Carla\\_Trabajo%20de%20investigacion\\_Maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3543/Lecaros%2C%20Carla_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
49. Guzman G, Velasco M, Dávila A, Carrillo A, Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias, México Conciencia Tecnológica, núm. 60, 2020. [consultado el 8 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
50. Laoyan S; ¿Cómo la moral del equipo afecta el desempeño de los empleados? ASANA, 2024 [consultado el 18 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://asana.com/es/resources/team-morale-tips>

- 51.** Mehni Y, Sayadi S, Pourkiani M, Salajegheh S, y Babaei H, Valores morales de la organización basados en patrones morales comerciales y requisitos legales para presentar el modelo en la administración tributaria. *Iran 2020 Apuntes Universitarios*, 10(4), 411–426.  
[consultado el 20 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.522>.
- 52.** Fonseca Herrera JMG, Cruz Torres CE, Chacón Gutiérrez L. Validación de un instrumento para medir el compromiso organizacional en trabajadores de la salud. *Revista de Psicología* [consultado el 20 de agosto del 2024] [Internet]. 2019;37(2):459–486. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/21646>.
- 53.** Arbulú C, Definición de método hipotético-deductivo. Universidad nacional SanAntonio Abad del Cusco Conference: Definición de método hipotético-deductivo October 2023. [consultado el 8 de setiembre del 2024]. Disponible en: DOI:10.13140/RG.2.2.33789.95200
- 54.** León M, Investigación cuantitativa vs. cualitativa: una rápida mirada analítica, Universidad continental, blog de la escuela de posgrado, 29 agosto, 2022. [consultado el 10 de setiembre del 2024]. Disponible en:  
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/investigacion-cuantitativa-vs-cualitativa-rapida-mirada-analitica>
- 55.** Huairé E, Método de investigación, acta académica 2019 [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en:  
<https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/78.pdf>
- 56.** Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N, Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica *Revista Médica Clínica Las Condes* Volume 30, Issue 1, January–February 2019, Pages 36-49, [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

57. Salomao A, ¿Qué es un estudio descriptivo y por qué es importante en la investigación? 15 sets. 2023. [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-un-estudio-descriptivo/>
58. Corona L, Fonseca M, Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica Medisur [revista en Internet]. 2021 [citado 2021 Abr 16] [consultado el 14 de setiembre del 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
59. Steward L, Estudio transversal en la investigación Qualitative Data Analysis Expert & ATLAS. ti Professional 2024. [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://atlasti.com/es/research-hub/estudio-transversal-investigacion>.
60. Casas A, Repullo J, Donado J, La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos 2018 [consultado el 09 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>
61. Miranda L, Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en universitarios de la Provincia del Santa tesis para obtener el título profesional de licenciado en psicología. Chimbote – Perú 2017. [consultado el 18 de setiembre del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10288/miranda\\_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10288/miranda_ml.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
62. Bernal Apaestegui KA, Solf Aliaga SS. Propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en población adulta de Lima Norte [tesis]. Trujillo (Perú): Universidad César Vallejo; 2021. [consultado el 20 de setiembre del 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73818>

63. Fonseca J, Cruz C, Chacón L, Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad Instituto Politécnico Nacional, México, Universidad de Guanajuato, México, Universidad de la Salle Bajío, México Revista de Psicología Vol. 37 (1), 2019 (ISSN 0254-9247), [consultado el 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v37n1/a02v37n1.pdf>
64. Ética de la investigación, una guía práctica Publicado por Oxfam GB para Oxfam Internacional con el ISBN 978-1-78748-681-2 en noviembre de 2020. DOI: 10.21201/2020.6416 [consultado el 20 de agosto del 2025] Disponible en: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-reseach-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=1EC57C647478D841E92ECE01E55844CB?sequence=14>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025?	<b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025	<b>GENERAL</b> <b>H1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la felicidad y compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. <b>H0</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la felicidad y compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025.	<b>V1: Felicidad (F)</b> <b>Dimensiones:</b> <b>D1: Sentido positivo de la vida.</b> <b>Indicadores:</b> Autoestima Satisfacción con los logros <b>D2: Satisfacción con la vida.</b> <b>Indicadores:</b> Autoevaluación, Gratitud <b>D3: Realización personal.</b> <b>Indicadores:</b> Autorrealización Logro de objetivos <b>D4: Alegría de vivir.</b> <b>Indicadores:</b> Sentido de propósito Optimismo  <b>V2: Compromiso organizacional (CO)</b> <b>Dimensiones:</b> <b>D1: Afectiva</b> <b>Indicadores:</b> Lazo emocional Sentido de pertenencia <b>D2: Identificación con valores y objetivos</b> <b>Indicadores:</b> Identificación con valores Identificación con objetivos <b>D3: La moral.</b> <b>Indicadores:</b> Lealtad Ética profesional	Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo  <b>Tipo de investigación.</b> Aplicada  Diseño: observacional, descriptivo transversal, Correlacional.  <b>Población y muestra:</b> 85 enfermeras  La muestra será de 95 enfermeras  muestreo probabilístico por conveniencia.  <b>Instrumentos:</b> La variable: felicidad, se medirá mediante la escala de felicidad de Lima  Para medir la variable: compromiso organizacional, será el cuestionario  Como técnica de recolección de datos será la encuesta
<b>ESPECÍFICO</b> 1. ¿Cuál es la relación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025? 2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025? 3. ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025? 4. ¿Cuál es la relación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025?	<b>ESPECÍFICO</b> 1. Identificar la relación que existe entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 2. Identificar la relación que existe entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 3. Identificar la relación que existe entre la a realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 4. Identificar la relación que existe entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025.	<b>ESPECÍFICO</b> 1. <b>HE1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 2. <b>HE2</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 3. <b>HE3</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025. 4. <b>HE4</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital nacional en Arequipa, 2025.		

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO DE VARIABLE: FELICIDAD

#### ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

##### Introducción

Muy buenos días (o tardes), estimado(a) colega. Mi nombre es Helen Julissa Gonzales Escapa, acabo de terminar mi especialidad en Gestión de Salud en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener. Actualmente me encuentro desarrollando mi trabajo de investigación cuyo propósito es encontrar la relación existente entre el nivel de felicidad y el compromiso organizacional en el área de emergencia de un hospital nacional. En ese sentido, es que le solicito cordialmente su colaboración al brindar información que contribuirá al logro de los objetivos planteados en esta investigación.

##### Instrucciones:

Para completar el cuestionario, le pedimos leer detenidamente cada enunciado y tomarse el tiempo necesario para responder con sinceridad. Las respuestas deben marcarse con una “X” en cada una de las 24 afirmaciones incluidas en el instrumento, de acuerdo con su percepción personal, teniendo en cuenta la escala de puntajes indicada a continuación.:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

##### Características sociodemográficas

Género: ..... Edad: .....

Tiempo que labora en el hospital: .....

área en la que presta servicios: .....

### Ítems del Instrumento

Nº	ITEMS	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA</b>						
1	Siento que mi vida está vacía					
2	La mayoría del tiempo me siento feliz					
3	Pienso que nunca seré feliz					
4	Me siento inútil					
5	La vida ha sido injusta conmigo					
6	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
7	Me siento que he fracasado					
8	La felicidad es para algunas personas, no para mi					
9	Me siento triste por lo que soy					
10	Para mí la vida es una cadena de sufrimientos					
11	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
<b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>						
12	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal					
13	Las condiciones de mi vida son excelentes					
14	Estoy satisfecha (o) con mi vida personal					
15	La vida ha sido buena conmigo					
16	Me siento satisfecho con lo que soy					
17	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar					
<b>REALIZACION PERSONAL</b>						
18	Si volviese a nacer no cambiaría casi nada en mi vida					
19	Hasta ahora he conseguido las cosas que para mi son importantes					
20	Estoy satisfecho con lo que ahora he alcanzado					
21	Me siento realizada(o) profesionalmente					
22	Creo que no me falta nada					
23	Mi vida transcurre plácidamente					
<b>ALEGRIA DE VIVIR</b>						
24	Es maravilloso vivir					
25	Por lo general me siento bien					
26	Soy una persona optimista					
27	He experimentado la alegría de vivir					

Fuente: Alarcón R.2016 (EFL). (61)

## INSTRUMENTO DE VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Introducción

Saludos cordiales. Mi nombre es Helen Julissa Gonzales Escapa, alumna de la especialidad de Gestión de Salud en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener. En la actualidad, me encuentro desarrollando una investigación para analizar la relación entre el nivel de felicidad y el compromiso organizacional en el área de emergencia de un hospital nacional. Por ello, es que solicito su valiosa colaboración para que pueda brindarme información relevante que permitirá alcanzar los objetivos planteados en este estudio.

#### Instrucciones:

Para completar el cuestionario, debe revisar atentamente cada enunciado y tomarse el tiempo que considere necesario para responder a las preguntas que se le solicita.

Debe señalar su respuesta colocando una “X” en cada una de las 18 afirmaciones incluidas en el instrumento, de acuerdo con su apreciación personal, tomando en cuenta la escala de valores disponible, la cual se detalla a continuación.

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo

#### Características sociodemográficas

Género : ..... Edad: .....

## Ítems del Instrumento

N°	ITEMS	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>DIMENSIÓN AFECTIVA</b>						
1	Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme profesionalmente					
2	La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada					
3	Trabajar en esta institución ha valido el tiempo y esfuerzo invertido					
4	Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas					
5	Esta institución me brinda todo lo que necesito					
6	En esta institución valoran mi trabajo					
7	Disfruto mucho trabajar en esta institución					
8	Si esta organización crece, crezco yo también					
<b>DIMENSIÓN IDENTIFICACIÓN CON VALORES Y OBJETIVOS</b>						
9	Comparto los valores de esta institución					
10	Me identifico con los valores de esta institución					
11	Me identifico con los objetivos de esta institución					
12	Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores					
13	Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas					
<b>DIMENSIÓN DE LA MORAL</b>						
14	Le debo mucho a esta institución					
15	Me siento en deuda con esta institución					
16	No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho					
17	Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado					
18	Me sentiría culpable si dejara esta institución					

**Fuente: Fonseca J, Cruz C, Chacón L.2019 (52)**

### ANEXO 3:

#### FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Este documento tiene como finalidad proporcionarle la información necesaria para que pueda decidir libremente si desea integrarse o no al estudio de investigación titulado “Felicidad y compromiso organizacional en enfermeras de un Hospital Nacional – Arequipa, 2026”.

Es fundamental que comprenda el objetivo de esta investigación antes de tomar una decisión. En caso de que requiera mayor aclaración o tenga alguna inquietud, podrá comunicarse directamente con la investigadora a través de los medios de contacto indicados en el presente documento, hasta resolver todas sus dudas.

**Entidad responsable:** Universidad Privada Norbert Wiener.

**Responsable del estudio:** Lic. Enf. Helen Julissa Gonzales Escapa.

**Denominación del estudio:** Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital nacional.

**Finalidad de la investigación:** Examinar la asociación entre el nivel de felicidad y el grado de compromiso organizacional en profesionales de enfermería que laboran en un hospital nacional de Arequipa.

**Personas invitadas a participar:** Enfermeras(os) de un hospital nacional en Arequipa.

**Tipo de participación:** Colaboración directa del participante.

**Condición de participación:** Totalmente voluntaria.

**Beneficios esperados:** No se otorgarán beneficios individuales.

**Posibles riesgos o incomodidades:** No se anticipan riesgos ni molestias.

**Gastos:** La participación no genera ningún costo.

**Incentivos económicos:** No se brindará pago alguno.

**Privacidad de la información:** Los datos proporcionados serán tratados de manera confidencial.

**Posibilidad de retiro:** No corresponde.

**Atención de consultas posteriores:** Disponible.

**Medios de contacto:**

Teléfono: 998770268

Correo electrónico: [helensue.lic@gmail.com](mailto:helensue.lic@gmail.com)

**Declaración de consentimiento informado**

**Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, y que conozco el propósito de la investigación, así como las condiciones de confidencialidad respecto a mis datos personales. En consecuencia, acepto participar de manera voluntaria en el presente estudio y, en señal de conformidad, firmo a continuación:**

**Nombre y apellidos:** .....

**D.N.I:** .....

**Firma** .....




# 11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-09-29	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.esan.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-27	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-16	<1%
11	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%