



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los
trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Rojas Alegría, Erika Vanessa

ASESORA METODOLOGA

Dr. Espinoza Rodríguez, Olenka

ASESOR ESPECIALISTA

Mg. Ramírez Salinas, Luis

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

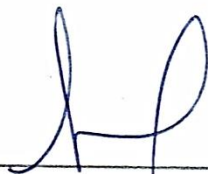
Página de Jurado



Dr. Espinoza Rodríguez, Olenka
Presidenta



Mg. Ramírez Salinas, Luis
Secretario



Mg. Baltodano Nontol, Luz Alicia
Vocal

Dedicatoria

A Dios:

Por darme la vida y guiarme en el camino correcto, Gracias Dios por haberme acompañado durante todos estos años, el sacrificio fue grande pero tú siempre me diste la fuerza para continuar y cumplir con mis objetivos.

A mis padres:

Nerith y Artemio por su amor y apoyo moral que siempre recibí por parte de ustedes , con el cual logre terminar mi carrera profesional que es para mí la mejor herencia que me pudieron dar , este logro es para ustedes .

A mis hermanas:

Cinthia y Nikita por su cariño y comprensión siempre estuvieron conmigo en los momentos complicados, así mismo dándome ánimos para poder seguir hacia adelante.

Agradecimiento

A Dios,

Por haberme guiado en toda mi carrera y por darme fuerzas para terminar este proyecto y cumplir con mis objetivos.

A la Universidad César Vallejo,

Por haberme acogido y darme la oportunidad de formarme en esta universidad así mismo agradecer a las personas que intervinieron en este proceso de formación maestros, compañeros y a la misma universidad.

A mis asesores de tesis,

De una manera especial para mis Asesores Mg.Olenka Espinoza y Mg. Luis Ramírez por todos sus enseñanzas, tolerancias y ayuda que me brindaron para poder realizar este trabajo de investigación.

Declaración de autenticidad

Yo Erika Vanessa Rojas Alegría con DNI 72770975, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

Así mismo autorizo a la Universidad César Vallejo, publicar la presente Investigación si lo cree conveniente.

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

Trujillo, Diciembre del 2017.



Erika Vanessa Rojas Alegría

DNI: 72770975

Presentación

Señores miembros del Jurado: En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

INDICE

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación.....	vi
INDICE	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.4 Formulación del problema.....	21
1.5 Justificación de estudio.	21
1.6 Hipótesis.	22
1.7 Objetivos.	22
MÉTODO.....	23
2.1 Diseño de Investigación.	23
2.2 Variables, operacionalización.....	24
Tabla 2.1	25
Operacionalización de variables	25
2.3 Población y muestra.....	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1. Validez	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
2.6 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
3.1. Determinar la relacion entre felicidad y compromiso organizacional.	32
IV DISCUSIÓN.....	38
V CONCLUSIONES.....	40
VI RECOMENDACIONES	41
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
IX. ANEXOS	45

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en la I.E Everardo Zapata Santillana, la investigación es descriptiva, no experimental. Se utilizó un cuestionario para recolectar la información y llevar a cabo la presente investigación, el cuestionario fue aplicado a los trabajadores, la muestra fue de 16 personas. La Correlación entre la Felicidad y las dimensiones del Comportamiento Organizacional de los trabajadores en la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017. Son las siguientes la correlación entre felicidad y compromiso organizacional es de 0,983 se puede observar una correlación directa, fuerte y significativa ($p < 01$), en los trabajadores de la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017. La correlación entre compromiso organizacional y sentido positivo de la vida es de 0,445 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), la correlación entre compromiso organizacional y satisfacción por la vida es de 0,475 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), la correlación entre compromiso organizacional y realización personal es de 0,705 tiene una correlación buena y significativa ($p < .01$) y la correlación entre compromiso organizacional y alegría de vivir es de 0,484 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$).

Palabras clave: felicidad, compromiso organizacional

Abstract

The research aimed at the relationship between happiness and organizational commitment in the Everardo Zapata Santillana I.E., the research is descriptive, not experimental. A questionnaire was used to collect the information and carry out the presentation of the research, the questionnaire was applied to the workers, the sample was 16 people. The Correlation between Happiness and the Dimensions of Organizational Behavior of Workers in the I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017. They are the following The correlation between happiness and organizational commitment 0,983 can be observed a direct, strong and significant correlation ($p < 0.01$), in the workers of the I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017. The correlation between organizational commitment and positive sense of life is, 0,445 has a moderate and significant correlation ($p < 0.01$), the correlation between organizational commitment and life satisfaction is 0,475 has a moderate and significant correlation ($p < 0.01$), the correlation between commitment, organization and personal fulfillment 0,705 has a good and significant correlation ($p < 0.01$) and the correlation between commitment and joie de vivre 0,484 has a moderate and significant correlation ($p < 0.01$).

Key words: happiness , organizational commitment

I.- Introducción

1.1 Realidad Problemática

Estar a gusto en el lugar donde se trabaja es esencial para la salud mental del trabajador; por ello si los trabajadores están felices estarán más comprometidos con su ocupación y por ende trabajaran eficientemente en el área que desarrolla. Si bien lograr que los empleados se sientan conformes se necesita de una serie de variables, el lugar de trabajo viene hacer uno de las cosas más importantes ya que ahí pasan el mayor tiempo.

De acuerdo a la entrevista realizada a la Directora de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana Álvarez (2017) , esta menciona que en estos últimos meses se encontraron problemas como falta de compromiso de los profesores ya que a los docentes se les da una fecha de presentación de su unidad y algunos de ellos lo presentan incompleto ; además de no estar cumpliendo con las horas exactas de entrada y salida ya que según el reglamento de la Institución la hora exacta es 7:15 lo cual no llegan a la hora.

De acuerdo a la entrevista realizada a la Profesora de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana Castillo (2017), esta menciona que los problemas son la falta de comunicación entre profesoras ya que en algunas ocasiones no se ponen de acuerdo en algunas situaciones de la institución como por ejemplo quien se encarga de la formación y la falta de coordinación al momento de realizar algún evento en la institución como el día de la madre o el aniversario de la institución.

De acuerdo a la entrevista realizada al Personal Administrativo de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana Venegas (2017), esta menciona que el problema es la falta de coordinación y compromiso de las profesoras ya que en algunas ocasiones no se ponen de acuerdo al realizar un programa para la Institución y con respecto a la inseguridad tiene que ver con los docentes que son contratados.

Conforme a las entrevistas realizadas nos lleva a preguntarnos lo siguiente el ¿Nivel de la felicidad en la I.E Everardo Zapata Santillana es la indicada?, ¿Los profesores se sienten comprometidos con la I.E Everardo Zapata Santillana? ¿La felicidad está relacionado con el compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana?

Esta investigación tiene como propósito hallar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

Para ello se tomará en cuenta las dimensiones de cada variable que son sentido positivo de la vida ,satisfacción con la vida , realización personal , alegría de vivir y de compromiso organizacional es el afectivo, normativo y continuo para encontrar si existe una relación entre las variables .

1.2 Trabajos Previos

La presente investigación cuenta con los siguientes antecedentes:

Raei (2012), realizó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional entre los directivos del Distrito Cuatro de Azad Islámico Universidad de Irán. La metodología de investigación consistió en una encuesta descriptiva y un estudio de correlación, Con datos recogidos a través de cuestionarios y entrevistas. Todos los 590 altos, medios y supervisores los gerentes del Distrito Cuatro de la citada universidad fueron incluidos en la muestra. La fiabilidad y la validez de estos instrumentos utilizados fueron confirmadas por expertos y profesores, como lo fueron por Coeficiente alfa de regresión. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,81 para los cuestionarios Según los cálculos. Los resultados de la encuesta de 259 gerentes que fueron seleccionados al azar mostraron que en conjunto, había una relación significativa entre el compromiso organizacional y la Felicidad. Por lo tanto, esta relación debe considerarse seriamente en los esfuerzos por eficiencia.

Por otro lado Nastaran y Hematian (2014), efectuaron un trabajo de investigación con el objetivo de identificar la relación entre la felicidad y compromiso organizacional del personal realizado en la oficina de la juventud y deporte en Irán. La estadística de la investigación era todos los empleados en juventud & Organización deportiva en las cuales 400 personas fueron seleccionados como muestras. Los datos encontrados han sido realizados por el cuestionario Oxford Happiness y el cuestionario de Meller y Allen para el compromiso organizacional, se han reportado la confiabilidad de felicidad (0,93). Es 0,84 para el cuestionario de compromiso organizacional. La prueba de Kolmogorov Smirnov fue utilizado para determinar la distribución de los datos. Utilizamos la correlación Coeficiente de Pearson para la correlación determinada entre las variables. Los estudios arrojan un resultado de ($P = 0,875$), es decir que existe relación entre felicidad y compromiso organizacional a un nivel significativo ($P \leq 0,01$). Además una relación con los niveles y compromiso organizacional, basada en estos hallazgos, aumentará el apego a la organización y sus esfuerzos para mejorar el desempeño de la agencia. En consecuencia, puede aumentar el compromiso organizacional y el rendimiento óptimo de las estrategias mediante la felicidad de los empleados

Asimismo Field y Buitendach (2011) , en su artículo científico Felicidad, compromiso con el trabajo y Compromiso del personal de apoyo en una educación terciaria Institución en Sudáfrica , este estudio tiene como objetivo permitir la identificación de un vínculo entre Felicidad y el compromiso organizacional e identificar un Valor del modelo. Los investigadores utilizaron una encuesta diseño transversal. Utilizaron una muestra de 123 ($N = 123$) miembros del personal de apoyo de una educación terciaria en Sudáfrica. Los investigadores encontraron una relación positiva significativa entre el compromiso organizativo y la participación en el trabajo, así como entre las Compromiso y Felicidad.

Encontraron una relación positiva entre el trabajo y la felicidad. Finalmente, los resultados mostraron que la felicidad y el compromiso laboral tienen relación. Por lo tanto, las Instituciones deben abordar esta relación entre felicidad y compromiso organizacional, los resultados beneficiarán tanto a los directivos como a los trabajadores. Deben considerar también la felicidad y compromiso laboral de su personal de apoyo ya que ambas existe una relación. Para abordar la cuestión del compromiso organizativo de sus empleados.

Finalmente Boroujeni y Asadi (2012) realizaron un trabajo de investigación acerca de un vínculo entre felicidad y el compromiso de Chahar mahal y el Departamento de Juventud y Deportes de Bakhtiari. La investigación es una correlación descriptiva. Número de funcionarios de la Oficina de Juventud y Deportes Chaharmahal y Provincia de Bakhtiari (N = 105) fueron seleccionados como sujetos de investigación. La información recogida Oxford cuestionario de la felicidad los resultados mostraron que hubo una relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional. Su compromiso organizativo durante el trabajo. Los gerentes deben desarrollar programas regulares para aumentar los niveles felicidad de los empleados, a través de la organización para aumentar la productividad y la eficiencia.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Felicidad

Con respecto al concepto de Felicidad existen diversos autores que afirman lo siguiente:

Según Ceballos (2014) define la felicidad como una unión, en donde la institución y el trabajador deben sentirse cómodos con la otra parte. La primera debe brindar apoyo, seguridad y entornos óptimos, así el colaborador puede lograr un mayor compromiso dentro de la organización. (párr. 7)

Según Fernández (2015). Felicidad en una institución es la capacidad de una organización para ofrecer y permitir a todos los colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que posibilite el desarrollo de sus fortalezas personales y grupales, para llevar el desempeño hacia las metas que se proponen las instituciones (párr. 2)

Gavin y Mason (2004) sustenta que la felicidad, la satisfacción por la vida y los estados positivos de las personas en el trabajo contribuyen a un éxito y aún compromiso organizacional.

Felicidad viene hacer una fase emocional de satisfacción plena que atraviesan las personas cuando poseen un bien anhelado si los trabajadores se sienten valorados , seguros del trabajo que realizan serán más productivos y de esa manera estarán más comprometidos con la institución y cada día lo verán como un reto para superarse

La felicidad no puede existir solo en nuestro pensamiento, si no viene hacer una mezcla entre sentirse bien y realmente tener una vida con sentido, Asimismo describe 3 dimensiones que conforman que la vida sea más feliz. La primera es tener una vida Agradable: la segunda dimensión es la Buena Vida. Y la última es la vida significativa se experimenta cuando usas tus puntos fuertes para un propósito o institución superior. Según Seligman (2015)

Diario Gestión (2017 a), por su parte, sostiene que un individuo comprometido con su trabajo que se le asigna puede llegar a obtener un 202% mejores resultados en su trabajo que una persona no comprometida. Con este contenido coincide José Fernando Agudelo, Director General de The Edge Group, compañía de consultoría de desarrollo organizacional, que se encuentra en México, Colombia, Ecuador y Perú. Desde hace más de tres años, The Edge Group ha venido fomentando “la metodología de la felicidad” acondicionado para las empresas, empleando el tema de innovación en la actualidad , TEG se está uniendo a empresas peruanas como KPMG y Telefónica, para trabajar juntas y

implementar en sus departamentos de recursos humanos la felicidad ; ese cargo va a cambiar a los trabajadores y a la misma organización para que sus condiciones de los mismos sean lo más confortables y al mismo tiempo sus trabajadores estén comprometidas a sus obligaciones .

La felicidad es un tema que cada vez está cobrando más importancia ya que las empresas se están enfocan un poco más en sus trabajadores y así mismo los beneficios que quieren traer con ello así que saben si sus trabajadores se encuentran óptimas condiciones físicas y emocionalmente su compromiso ante el trabajo serán mejores.

Fisher (2010) sustenta que las dimensiones de la felicidad tiene una relación con el compromiso organizacional ya que una variable influye en otra ya sean en mayor o menor cantidad.

En la actualidad son pocas las personas que le dan importancia a lo que abarca la felicidad, estudios realizados en las mejores universidades, revelan que una persona feliz es muy exitosa, vive un mayor tiempo, y cuenta con un mayor desempeño.

Dimensiones de la Felicidad

Según el Oxford Happiness Questionnaire , de Hills y Argyle (2002), hace referencia que existe cuatro dimensiones de acuerdo a The Oxford Happiness Questionnaire

Sentido Positivo de la Vida:

Indican ausencia depresión, pesimismo y vacío existencial. Las contestaciones de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida

Satisfacción con la Vida:

Reflejan placer por los objetivos logrados y el empleado siente que tiene que pertenecer a este lugar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Realización Personal:

Refleja lo que podríamos conocer como felicidad plena, y no cortos estados. Estos ítems también señalan autosuficiencia, realización personal guarda una relación con el concepto felicidad que se refiere a guiar al individuo hacia sus objetivos que considera importante.

Alegría de vivir:

Este factor señala que sus ítems hacen referencia a lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien.

Importancia de la felicidad

De acuerdo con los estudios hay tres razones por las cuales las personas pero sobre todo los gobiernos deben tomarse la felicidad muy en serio. La primera es que las personas que son felices viven en promedio 11 años más. La segunda es que las personas que son felices se enferman menos, tienen un sistema inmunológico más fuerte. Esto quiere decir que la felicidad es un tema de gran importancia para la salud pública. Por último y tal vez mucho más importante, la felicidad contribuye a que las personas tengan mejores relaciones las unas con las otras, lo que en últimas construye sociedad y sienta las bases para la paz y la prosperidad nacional. Según Cromos (2016).

Como puede concluirse, pues, la felicidad es un tema importante para todos por que trae consigo que nuestros trabajadores sean más productivos dentro de la institución ya que si los niveles de felicidad de nuestros trabajadores son las adecuadas estos se verán reflejados en sus resultados y como consecuencia de ello su compromiso aumentara.

1.3.2 Compromiso Organizacional

Con respecto al concepto de Compromiso organizacional, existen diversas autores que afirman lo siguiente:

Robbins y Judge (2009), afirma que es una fase en donde un trabajador se identifica con la institución y sus ideales y decide trabajar en ese lugar (p.57)

Porter et al. (1974), describen el compromiso organizacional como "un apego a la organización, caracterizada por la intención de permanecer en ella; una identificación con los valores y objetivos de la organización (p. 604)

El compromiso laboral se refiere a una conexión de lealtad por el cual las personas que trabajen en dicha organización quieran permanecer en esa organización, debido a su motivación , implica que los trabajadores se involucren con la empresa asimismo su entusiasmo y la satisfacción que pueden llegar a alcanzar. La satisfacción se vincula, al mismo tiempo con el compromiso

Compromiso pasa cuando existe una conexión emocional unos con otros, es una posición que toman ya que saben lo que realmente se espera de ellos y a la vez estos tienen lo que necesitan para poder realizar su función y además sienten que son importantes para sus compañeros de trabajo porque sienten que pueden confiar en ello, y a la vez de tener oportunidades para mejorar Según (Harter, Schmidt y Hayes, 2002a).

El compromiso organizacional puede convertirse en esa herramienta que permita analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con la organización. Si se logra conseguir que los trabajadores estén muy identificados e implicados con la organización en la que laboran, mayores serán la probabilidad de que permanezcan en ella, posibilitando el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas que, eventualmente, los conducirán hacia una organización más eficiente y eficaz (Bayona y Goñi, 2007 a).

Compromiso Organizacional es una parte esencial en una institución ya que viene hacer la capacidad de influir sobre la actitud de los trabajadores y así mismo se verá reflejado en sus resultados ya que la productividad aumentara.

Diferentes modelos de compromiso organizacional

El primer modelo distingue tres dimensiones de compromiso en términos de su acción, es decir, Compromiso instrumental, compromiso afectivo y compromiso moral. La dimensión instrumental del compromiso está relacionada con las ventajas y los beneficios de las condiciones financieras. La dimensión afectiva incluye el sentimiento de apego y vínculos. En su dimensión moral, el compromiso implica esas condiciones que ayudan a los empleados a disfrutar de una sensación de autoestima, autoconfianza, orgullo social y creencia en los valores y metas de la organización. Según Kanter (1972).

Con respecto al modelo Kanter hace referencia a si la remuneración es acorde a lo que necesita , y en lo afectivo hace notar si existe algún afecto hacia la institución y por último en lo moral tiene que ver con las metas y valores que se establece.

El segundo modelo de compromiso organizacional de Angle y Perry incluye dos dimensiones, Valor Compromiso y Compromiso Continuo. El compromiso de valor muestra una tendencia positiva hacia la organización. Este tipo de compromiso se refiere a lo psicológico. El compromiso de continuidad se refiere a permanecer

con la organización, indicando la importancia de las interacciones, las recompensas y las interacciones inseparables en un intercambio económico. Según Angle y Perry (1981)

El tercer modelo del compromiso organizacional nos hace referencia a dos dimensiones; los cuales son el Compromiso de Continuidad (la tendencia a permanecer con el organización) y Compromiso de valor (la tendencia al doble esfuerzo). A pesar de que hay algunas similitudes entre los modelos propuestos por Mayer y Schoorman y Angle y Perry por un lado y el sugerido por Allen y Meyer por otro lado, hay una diferencia fundamental entre ellos. Las tres dimensiones de Allen y Meyer modelo de compromiso organizacional son básicamente diferentes en función del estado mental de los empleados que los une a la organización; los tres compromisos en Allen y Meyer modelo conducen al resultado conductual de permanecer en la organización y continuar el trabajo. Por el contrario, en los modelos de Angle, Perry, se plantea la hipótesis de que Compromiso de Continuidad se relaciona con la decisión y la intención de permanecer o abandonar la organización, mientras que la Compromiso de valor se asocia con un doble esfuerzo para lograr metas organizacionales. Según Mayer y Schoorman (1998)

Se puede concluir que mientras el modelo de Allen y Meyer se enfoca en lo que respecta al sentimiento de pertenencia, lealtad, sentimiento de obligación y costos, el modelo de Angle y Perry , Schoorman se enfoca solo en tratar de permanecer dentro de la organización y lo que conlleva a ello es un doble esfuerzo y en lo que respecta también a la parte financiera.

El cuarto modelo se refiere al compromiso organizacional como una fase psicológica entre una organización y un trabajador y este a su vez interviene en la decisión de continuar o dejar la empresa en donde se está desarrollando, el compromiso laboral está constituido por tres partes importantes los cuales son el compromiso afectivo, el compromiso normativo y por último el

compromiso de continuidad; cada uno de ellos refleja una fase importante. Según Meyer y Allen (1991),

El compromiso afectivo es un lazo emocional que puede definirse como el vínculo afectivo existente entre un empleado y la organización para la cual labora, se caracteriza por la identificación e implicación del individuo con la organización, así como el sentimiento de placer de formar parte de ella (Simón, 2008).

El compromiso afectivo nos hace referencia a la parte emocional de un trabajador con la institución, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea.

El compromiso de continuidad se refiere a la necesidad de permanecer en la organización y puede ser definido como la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo (Loli, 2007).

El compromiso de seguimiento o de continuidad nos hace referencia a la conciencia de los costos que puede llegar a tener si es que el trabajador quiere dejar la institución, de la forma que los trabajadores permanezcan porque consideran que necesitan el empleo.

El compromiso normativo es la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones (Loli, 2007), definiéndose como un vínculo con la organización debido a la obligación que siente el individuo dado que piensa que es lo correcto y lo que debe hacer (Simón, 2008).

Compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los colaboradores sienten que deben permanecer junto a la empresa.

Por lo tanto el modelo más óptimo para utilizar es el modelo de Meyer y Allen ya que está mejor desarrollado y evalúa en general al

trabajador en sus tres aspectos que son en el compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

1.3.3 Relación entre la felicidad y Compromiso Organizacional

Existe relación significativa entre las variables de felicidad y compromiso organizacional ya que mayor sea la felicidad de los trabajadores mayor será su compromiso dentro de la institución según Nastaran (2014)

Por lo tanto, si mantenemos los niveles de la felicidad adecuadas estos se verán reflejados cuando nuestros trabajadores brinden un buen servicio y estén identificados la institución

1.4.- Formulación Del Problema

¿Qué relación existe entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana Trujillo -2017?

1.5.- Justificación del estudio:

El presente trabajo de investigación se justifica por los criterios propuestos por Hernández, et al. (2010)

- **Conveniencia:** Esta investigación brindara nuevos conocimientos acerca de la relación entre felicidad y compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana y la importancia que tiene la felicidad para el desarrollo de nuestra vida.
- **Relevancia Social:** La trascendencia del asunto de investigación va ser beneficio para la I.E Everardo Zapata Santillana para que pueda mejorar cada uno de los problemas que está atravesando la institución pero paralelo puede ayudar también a otras Institución Educativa.
- **Implicaciones prácticas:** Esta tesis va servir como guía para determinar si existe relación entre felicidad y compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana.

1.6.-Hipótesis

H_i Existe relación directa entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

H_0 No existe relación entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

1.7.-OBJETIVOS

General

Determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017

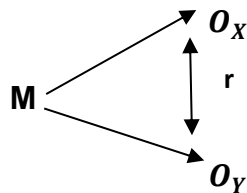
Específicos

- Describir la felicidad en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017
- Describir el compromiso organizacional en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017
- Identificar la relación entre el Sentido positivo de la vida y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana , Trujillo 2017
- Identificar la relación entre la Satisfacción con la vida y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017
- Identificar la relación entre la Realización personal y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017
- Identificar la relación entre la Alegría de vivir y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017

II. MÉTODO

2.1.- Diseño de Investigación

- No experimental ya que no se manipulará ninguna variable está en su estado normal y correlacional porque pretende determinar la relación entre variables.
- Corte transversal porque su propósito es describir las variables felicidad y compromiso organizacional, se realizará en un solo tiempo y momento determinado. Según Hernández et al (2014)
- Descriptivo - Correlacional porque va a describir cada variable y luego se va a medir el grado de relación que existe entre estas variables. Según Hernández et al (2014)



Donde:

O_x : Felicidad

O_y : Compromiso organizacional

M: Trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana

r: Relación entre variables

2.2.- Variables, Operacionalización:

Variables:

O_x : Felicidad

O_y : Compromiso organizacional

Tabla 2.1

Operacionalización de Variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Felicidad	Felicidad en una institución es la capacidad de una organización para ofrecer y permitir a todos los colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que posibilite el desarrollo de sus fortalezas personales y grupales, para llevar el desempeño hacia las metas que se proponen las instituciones. Según Fernández (2015).	La variable será operacionalizada a través de la aplicación de la encuesta Oxford Happiness utilizado por Colinas, P., y Argyle, M. (2002)	Sentido positivo de la vida	Ausencia de estado depresivo	No me siento satisfecho como soy	Ordinal
					No creo que parezca atractiva	
					No me divierto con otras personas	
					Rara vez me despierto sintiéndome descansado	
					No soy particularmente optimista sobre el futuro	
					No creo que el mundo sea un lugar bueno	
				Pesimismo	Siento que no estoy especialmente en control de mi vida	
					No me resulta fácil tomar decisiones	
				Vacío Existencial	No tengo sentimientos particulares ni propósito en mi vida	
					No me siento particularmente saludable	
	No tengo recuerdos particularmente felices del pasado					

Satisfacción con la vida	Estados de satisfacción	Estoy muy interesado en otras personas
		Siento que la vida es muy gratificante
		Tengo sentimientos cálidos hacia todo el mundo. La vida es buena
		Estoy muy satisfecho de todo en mi vida
		Me siento mentalmente abierta
Realización personal	Autosuficiencia	Siento que tengo mucha energía
		Siempre estoy comprometida e involucrada
		Hay una brecha entre lo que me gustaría hacer y lo que he hecho
		Puedo encajar (encontrar tiempo para todo lo que quiero)
	Felicidad Plena	Me siento capaz de aceptar cualquier cosa
		Tengo una buena influencia en los eventos
		A menudo siento alegría y júbilo
Alegría de vivir	Optimismo de vida	Estoy muy feliz
		Encuentro la mayoría de las cosas divertidas
		En algunas cosas encuentro la belleza
		Siento que tengo un efecto alegre en los demás
		Me río mucho

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Según Meyer y Allen (1991).	La variable será operacionalizada a través de la aplicación de la encuesta Compromiso Organizacional utilizado por Meller y Allen (1994)	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	Ordinal	
					Siento que cualquier problema en esta organización, es mi problema.		
					Trabajar en esta organización significa mucho para mí.		
					En esta organización me siento como en familia.		
					Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.		
					No me siento emocionalmente unido a esta organización		
					Me siento parte integrante de esta organización.		
			Compromiso normativo	Lealtad	Creo que no estaría bien dejar esta organización.		
							Creo que debo mucho a esta organización.
				Sentimiento de	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.		
						Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	

	obligación	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente
Compromiso de continuidad	Costos	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios
		Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora
		las desventajas de dejar esta organización pocas posibilidades de encontrar trabajo
		Dejar esta organización implicaría un coste para mi
		Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal cambiaría
		En este momento, dejar esta organización afectaría mi vida
		Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo
		Ahora mismo, trabajo en esta organización porque lo necesito
		Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista

Nota: Indicadores de la felicidad según Colinas, P., y Argyle, M. (2002). Indicadores del Compromiso Organizacional según Meller y Allen (1994)

2.3 Población y Muestra

Población.

Para el presente investigación la población está conformada por los 16 profesores de la I.E Everardo Zapata Santillana, de la ciudad de Trujillo.

2.4.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica de recolección, así mismo se aplicó dos encuestas distintas para cada variable

La escala utilizada es de tipo Likert para la Felicidad de cinco valores en donde se establecieron rangos de

1 al 2: Para calificar a las personas que no son felices

2 : Para calificar a las personas que son un poco infelices

3 al 4: A las personas que no son ni felices ni infelices

4 : A las personas que son moderadamente felices

5 : Para calificar a las personas muy felices.

La escala utilizada es de tipo Likert para el Compromiso Organizacional de cinco valores donde el valor

1: Muy bajo,

2: Bajo,

3: Medio,

4: Alto

5: Muy alto.

Instrumentos

Cuestionario de Oxford Happiness

Este cuestionario está compuesto con 29 ítems que está distribuido por 4 dimensiones la primera dimensión es sentido positivo de la vida, la segunda dimensión es satisfacción con la vida, la tercera dimensión es la realización personal y la última dimensión es la alegría de vivir .

Cuestionario de compromiso organizacional (Meyer y Allen)

Este cuestionario está compuesto por 21 ítems que está distribuido por 3 dimensiones las cuales son el compromiso afectivo, normativo y de continuidad

2.4.1 Validación

El test de encuesta se validó por especialistas expertos en el área:

- Administración de Negocios: MBA. Ramírez Salinas Luis.
- Administrador: Mg. Pinglo Bazán Miguel.
- Economista: Dra. : Espinoza Rodríguez, Olenka
- Psicólogo Mg : Loyaga Bartra Ernesto Maximiliano

2.4.2. Confiabilidad del instrumento.

Consistencia interna: Determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrándose una buena confiabilidad con un Alfa de 0.83 para el instrumento completo de Felicidad y una buena confiabilidad con un Alfa de 0.86 para el instrumento de Compromiso Organizacional.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

Tabla 2.3

Cuestionario Felicidad

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,83	29

Tabla 2.4

Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,86	21

Nota: En las tablas se muestra un resultados de 0,83 para la felicidad y 0,86 para el compromiso organizacional lo que significa una apreciación respetable de confiabilidad del instrumento

2.5.- MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS

En la investigación cuantitativa: está representado por la parte de la estadística descriptiva, la información de las encuestas de la muestra se ordenó y clasificó en Excel luego se examinaron los resultados a través de tablas y gráficos con sus respectivos porcentajes y de lo inferencial se utilizaron el coeficiente Rho Spearman para examinar la relación entre variables.

2.6.- Aspectos éticos

Se declara que la tesis no es comprada, tampoco plagiada, es de creación propia y cuenta datos reales y a su vez por los permisos correspondientes de la universidad y validada por la misma.

III. RESULTADOS

Tabla 3.3

Nivel de Felicidad en los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

Dimensiones	
Felicidad	Trabajadores
Sentido positivo de la vida	3.8
Satisfacción con la vida	3.2
Realización personal	3.1
Alegría de vivir	3.0
Total	3.3

Nota: De la muestra de 16 encuestados, se evidencia que el nivel de felicidad en la I.E Everardo Zapata Santillana tiene un promedio de 3.3 es decir no son ni felices ni infelices

Tabla 3.4

Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017

Dimensiones	Trabajadores
Compromiso Organizacional	
Compromiso afectivo	3.6
Compromiso normativo	3.3
Compromiso de continuidad	2.8
Total	3.2

Nota: Se puede observar que el nivel de compromiso de la I.E Everardo Zapata Santillana tiene un promedio de 3.2 lo es decir su compromiso es medio.

Tabla 3.5

Correlación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017.

			Felicidad	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1,000	0,983
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	16	16
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,983	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	16	16

Nota: En la tabla 3.5 se puede observar la correlación entre felicidad y compromiso organizacional es de 0,983 tiene una correlación directa, fuerte y significativa ($p < 01$), en los trabajadores de la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017.

Tabla 3.6

Correlación entre las dimensiones de la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los trabajadores en la I.E. Everardo Zapata Santillana, Trujillo-2017.

			Sentido positivo de la vida	Satisfacción por la vida	Realización personal	Alegría de vivir
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	0,445	0,470	0,705	0,484
		Sig. (bilateral)	0,084	0,066	0,002	0,057
		N	16	16	16	16

Nota: En la tabla 3.4 se puede observar la correlación entre compromiso organizacional y sentido positivo de la vida es de 0,445 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), la correlación entre compromiso organizacional y satisfacción por la vida es de 0,475 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), la correlación entre compromiso organizacional y realización personal es de 0,705 tiene una correlación buena y significativa ($p < .01$) y la correlación entre compromiso organizacional y alegría de vivir es de 0,484 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$).

Constratación de Hipótesis

La hipótesis planteada en la investigación es:

H_0 No existe relación entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

H_i Existe relación directa entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores en la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de Prueba: T de Student

$$tc = \frac{r}{\sqrt{\frac{(1-r^2)}{(n-2)}}}$$

$$tc = \frac{0.820960115}{\sqrt{\frac{(1- 0.820960115^2)}{(16-2)}}} = 6.37$$

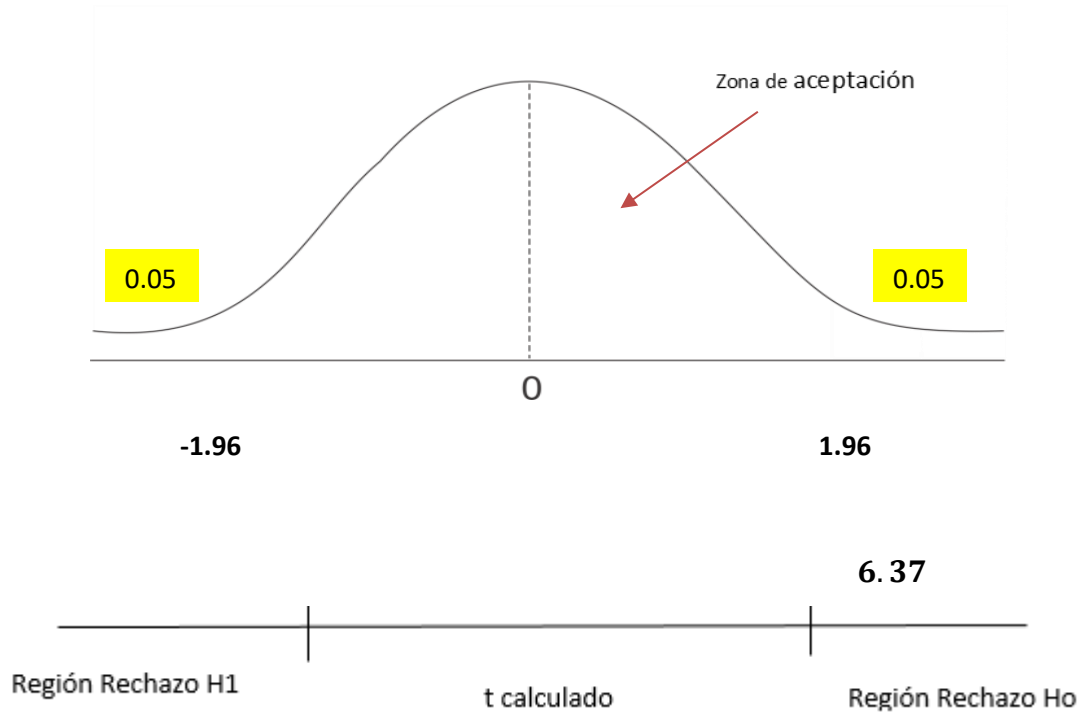
Donde:

T= Valor de prueba de t student

r= ajuste del modelo

n= muestra

Regiones



Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación en donde nos indica que si existe relación entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana – Trujillo 2017

IV. Discusión

La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana, esta investigación es de nivel descriptivo – correlacional de diseño no experimental. Se utilizó un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa, la muestra fue de 16 personas. En la actualidad la I.E Everardo Zapata Santillana viene atravesando una serie de dificultades con respecto al compromiso organizacional, en la felicidad, coordinación y comunicación por tal motivo se llevó a cabo esta investigación .

En base a estos descubrimientos, en la tabla 3.5 percibimos una correlación positiva, fuerte y significativa de 0,983 entre la felicidad y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana. Esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en donde se refiere que existe relación entre estas dos variables. Se concluye que a mayor felicidad mayor será su compromiso dentro de la organización. Esto se reafirma con lo encontrado con Ceballos (2014) que define a la felicidad como una unión, en donde la institución y el trabajador deben sentirse cómodos con la otra parte. La primera debe brindar apoyo, seguridad y entornos óptimos, así el colaborador puede lograr un mayor compromiso dentro de la organización. Se concluye que si logramos mejorar estos aspectos que perjudica a la Institución Educativa como es la infelicidad podremos mejorar el compromiso organizacional ya que el trabajo viene hacer el segundo hogar de cada trabajador y en donde pasa mayor tiempo de su vida. Así mismo esto se reafirma con lo encontrado con Boroujeni y Asadi (2012) en donde realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de investigar el vínculo que existe entre felicidad y el compromiso organizacional de Chahar mahal y el Departamento de Juventud y Deportes de Bakhtiari.; los cuales mostraron que hubo una relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional por lo cual se debería crear programas que ayuden a aumentar los niveles de felicidad dentro de la organización.

Con referencia a la tabla 3.6 se puede observar la correlación entre sentido positivo de la vida y compromiso organizacional es de 0,445 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), la correlación entre satisfacción por la vida y compromiso organizacional es de 0,475 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$), Esto se reafirma con lo encontrado con Gavin y Mason (2004) que sustenta que la felicidad, satisfacción por la vida y los estados positivos de las personas en el trabajo contribuyen a un éxito y a un buen compromiso organizacional. La correlación entre compromiso organizacional y realización personal es de 0,705 tiene una correlación buena y significativa ($p < .01$) y la correlación entre compromiso organizacional y alegría de vivir es de 0,484 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$). Esto se reafirma con el encontrado con Fisher (2010) sustenta que la felicidad tiene una relación con el compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad ya que una variable influye en otra ya sea en mayor o menor cantidad. Se concluye que existe una moderada relación en estas variables es decir si uno de los niveles de felicidad disminuye los resultados se verán reflejados en su compromiso de cada trabajador.

Así mismo esto se reafirma con Nastaran y Hematian (2014) ya que efectuaron una investigación con el objetivo de identificar la relación entre la felicidad y compromiso organizacional del personal realizado en la oficina de la juventud y deporte en Irán. Los resultados obtenidos fueron que si hay correlación significativa entre los niveles de felicidad y compromiso organizacional, basada en estos hallazgos; en consecuencia, puede aumentar el compromiso organizacional y el rendimiento de las estrategias mediante la felicidad de los empleados.

Se concluye que la investigación actual ayudará a las instituciones a mejorar las relaciones que existen dentro de la institución. También ayudará a comprender a los trabajadores, a sus niveles de felicidad y los beneficios que puede traerles la felicidad. Las organizaciones pueden usar el hallazgo de este estudio para desarrollar estrategias de mejora.

V. Conclusiones

- 5.1 El nivel de felicidad que existe en la I.E Everardo Zapata Santillana tiene un promedio de 3.3 es decir no son ni felices ni infelices.
- 5.2 El nivel de compromiso organizacional que existe en la Institución es de 3.2 es decir que el compromiso es regular.
- 5.3 La Felicidad y su relación con el compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana, se confirma las hipótesis en donde se puede observar que existe una relación entre estas dos variables que son felicidad y compromiso organizacional con un coeficiente de 0,983 se concluye que a mayor felicidad que tengan sus trabajadores mayor será su compromiso dentro de la institución.
- 5.4 La relación entre dimensiones de la felicidad y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana , se puede observar la correlación entre sentido positivo de la vida y compromiso organizacional es de 0,445 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$),
- 5.5 Como segunda correlación tenemos a la satisfacción por la vida y compromiso organizacional que es de 0,475 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$)
- 5.6 La correlación entre compromiso organizacional y realización personal es de 0,705 tiene una correlación buena y significativa ($p < .01$). Se concluye que la realización personal tiene una mayor influencia con el compromiso organizacional ya que en esta dimensión hace referencia a la autosuficiencia del personal.
- 5.7 Por último la correlación entre alegría de vivir y compromiso organizacional es de 0,484 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$). Se concluye que si existe una relación entre variables y que si logramos fortalecer cada dimensión que tiene la felicidad estaremos fortaleciendo también el compromiso de nuestro trabajador

VI. Recomendaciones

- 5.3 Ante la conclusión de la felicidad y su relación con el compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana, se recomienda que la Directora implemente un buen clima organizacional en donde los trabajadores puedan sentirse valorados como persona y se les brinde un reconocimiento cuando sea necesario ya que esto se verá reflejado en su compromiso dentro de la institución.
- 5.4 Ante la conclusión se puede observar que existe una correlación entre sentido positivo de la vida y compromiso organizacional, se recomienda que la directora debe tener flexibilidad laboral de esa manera se ayudara a los trabajadores que puedan equilibrar su entorno laboral y su vida personal para que de esa manera podamos beneficiarnos ambos el trabajador y la empresa.
- 5.5 Como segunda correlación tenemos a la satisfacción por la vida y compromiso organizacional, se recomienda a la Directora que tiene que saber comunicarse con cada uno de sus trabajadores y saber escuchar las inquietudes o dificultades que tiene su equipo de trabajo para poder encontrar juntos la solución.
- 5.6 La correlación entre compromiso organizacional y realización personal es de 0,705 tiene una correlación buena y significativa , se recomienda que la directora brinde metas a cada profesor que tiene que cumplir y en base a ello darles las respectivas felicitaciones si cumple con lo establecido
- 5.7 Por último la correlación entre alegría de vivir y compromiso organizacional es de 0,484 tiene una correlación moderada y significativa, se recomienda a la directora promover actividades integradoras en donde puedan interactuar toda la institución y se pueda establecer un buen equipo de trabajo.
- Se recomienda a futuros investigadores realizar una investigación explicativa para elaborar un programa para mejorar las variables de felicidad y compromiso organizacional

IV .REFERENCIAS

Álvarez, C. (2017). *Declaro recientemente que en la I.E Everardo Zapata Santillana existe falta de compromiso*". (C. Álvarez, comunicación personal ,15 de Mayo de 2017).

Ángulo, H., y Perry, J. (1981). *Una evaluación empírica de la organización el compromiso y la eficacia de la organización. Administrative Science Quarterly*,vol 26 ,1-14

Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional. Recuperado 30 de abril de 2017.*

<http://www.ucm.es/BUCM/compudoc/s/10005/101968381.htm>

Boroujeni , I y Asadi, H (2012) .*Relation between happiness and organizational commitment of the employees of you th and sports department of chaharmahal & bakhtiari province . International of Sport studies*, vol. 2 (9), page 427 – 431

Castillo, M (2017). *Declaro recientemente que en la I.E Everardo Zapata Santillana existe falta de comunicación y coordinación*". (M. Castillo, comunicación personal ,15 de Mayo de 2017).

Ceballos, M. (2014).*Felicidad como rutina de trabajo. Recuperado 30 de abril de 2017.*

http://www.nacion.com/vivir/Pablo_ClaverPor_fin_es_lunes_Amo_trabajar-Por_fin_es_lunes-El_Empleo_0_1405459568.htm

Cromos (2016). *Importancia de la felicidad. Recuperado el 14 de Junio del 2017 de:*

<http://cromos.elespectador.com/mujer/conoces-la-importancia-de-ser-feliz-22678>

Fernandez, I. (2015). *Felicidad Organizacional: Como construir Felicidad en el Trabajo. Santiago: B Grupo Z*

Fisher C. (2010) Happiness at work. *Internet of Manage Rev*, 12(4), 384-412

- Field, L. & Buitendach, J. (2011) *Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa*. SA Journal of Industrial psychology, vol. 37 (1), page 133-143
- Gavin, J & Mason, R (2004). *The virtuous Organization: The value of happiness in the workplace*. Organizational dynamics, 33, 379- 392
- Gestión, D. (18 de Abril de 2017). *Felicidad en el trabajo : El nuevo reto de las empresas* . Recuperado el 2 de Mayo de 2017
<http://gestion.pe/empleo-management/felicidad-trabajo-nuevo-reto-empresas-2187508>
- Hernández y Baptista (2010). *Methodology de la investigation*. Mexico: MC Graw Hill Education.
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). *The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being*. Personality and Individual Differences, vol. 33, page 1073-1082.
- Kanter, R. (1972). *El compromiso y la comunidad: comunas y utopías en sociológico perspectiva*. Harvard University Press
- Loli A. (2007). *Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Revista de la Facultad de Psicología de la UNMSM – IIPSI, Vol. 09, Nº 01, pp. 37-67.
- Mayer, RC, y Schoorman, DF (1998). *La diferenciación de antecedentes compromiso organizacional: una prueba de marcha y de Simón modelo*. Diario de Comportamiento organizacional, vol. 19, 15-28.
- Meyer J & Allen N (1991) *a three component conceptualization of organizational commitment* J Appl. Psychol 61: 81 -89
- Nastaran & Boroujeni (2012) *Relation between happiness and organizational commitment of the employees of you and sports department of chacharmahal & bakhtiari province* . International of sport studies vol. (2), page 427 -431

- Porter, LW, Steers, RM, Mowday, RT, y Bouldian, PV (1974). *Organizativo el compromiso, la satisfacción en el trabajo, y la rotación entre los técnicos psiquiátricos. Diario of Applied Psychology* , 59, 603-609
- Raie, A (2012). *La felicidad como factor efectivo en el compromiso organizacional. Universidad islámica Vol. 6(33), pp. 9460-9468,*
- Robbins y Judge (2009). *Comportamiento Organizacional. (13 va Ed). México: Editorial Pearson Educación*
- Seligman, M. (2015). *The three dimensions of happiness, Recuperado el 10 de Junio del 2017 de:*
<http://rumpfcounseling.com/blog/2015/7/6/3-dimensions-of-happines>
- Simón, P. (2008). *Estado del arte del constructo compromiso organizativo: modelo de tres constructos, Recuperado el 10 de Junio del 2017 de:*
<http://upcommons.upc.edu>
- Venegas, G (2017). *Declaro recientemente que en la I.E Everardo Zapata Santillana existe falta de compromiso e inseguridad". (G. Venegas, comunicación personal ,15 de Mayo de 2017).*

VII. Anexos

Tabla 3.8

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Va ri a b l e s	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSI ONES	Indicad ores	ITEMS	Esc ala de med ició n
	¿Qué relación existe entre felicidad y compromiso organizacion al de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana	- Identificar el nivel de felicidad en la institución educativa Everardo Zapata Santillana - identificar el nivel de compromiso organizacional	H_1 Existe relación directa entre felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.	F E L I C I D A D	Felicidad en una institución es la capacidad de una organización para ofrecer y permitir a todos los colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que posibilite el desarrollo de sus fortalezas personales y grupales, para llevar el desempeño	La variable será operacionalizada a través de la aplicación de la encuesta Oxford Happiness utilizado por Colinas, P., y Argyle, M. (2002)	Sentido positivo de la vida	Ausen cia de estado depres ivo Pesimi simo Vacío existen cial	1;13;27 5,6,10,19 ,23 24 ,28,29	O R D I N A L

	Trujillo 2017?	<p>- de los trabajadores de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017</p> <p>- Identificar la relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional en la Institución</p>	<p>H_0 No existe relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana, Trujillo 2017.</p>		<p>hacia las metas que se proponen las instituciones. Según Fernández (2015).</p>		<p>Satisfacción con la vida</p> <p>Realización Personal</p> <p>Alegría de vivir</p>	<p>Estados subjetivos de satisfacción</p> <p>Autosuficiencia</p> <p>Felicidad plena</p> <p>Optimismo de la vida</p>	<p>4,2,3,9,12,21,25</p> <p>8,14,18,20,26</p> <p>15,22</p> <p>7,11,16,17</p>	
--	----------------	--	---	--	---	--	---	---	---	--

		Educativa Everardo Zapata Santillana Trujillo 2017		COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional se define como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Según Meyer y Allen (1991).	La variable será operacionalizada a través de la aplicación de la encuesta Compromiso Organización al utilizado por Meller y Allen (1994)	Compromiso Afectivo	Sentimiento de pertenencia	1,2,3,4,5,6,7	
							Compromiso Normativo	Lealtad	8,9	
								Sentimiento de obligación	10,11,12	
							Compromiso Continuo	costos	13,14,15,16,17,18,19,20,21,	

CUESTIONARIO DE FELICIDAD

Autor: Hills, P., & Argyle, M.

Procedencia: EE.UU

Año : 2002

Versión : En Ingles

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 10 Min

Objetivo: Medir la felicidad

Dimensiones:

- Sentido positivo de la vida
- Satisfacción con la vida
- Realización personal
- Alegría de vivir

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meller y Allen

Procedencia: EE.UU

Año : 1991

Versión : En Ingles

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 10 Min

Objetivo: Medir el compromiso organizacional

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso continuo
- Compromiso normativo

CUESTIONARIO DE LA FELICIDAD

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo se solicita su opinión honesta. Marque con una X lo que cree correspondiente.

DESACUERDO =1 / MODERADAMENTE EN DESACUERDO = 2 / INDECISO =3
 MODERADAMENTE DE ACUERDO= 4 / ACUERDO =5

	1	2	3	4	5
1.No me siento satisfecho como soy					
2. Estoy muy interesado en otras personas					
3. Siento que la vida es muy gratificante					
4. Tengo sentimientos cálidos hacia casi todo el mundo					
5. Rara vez me despierto sintiéndome descansado					
6. No soy particularmente optimista sobre el futuro					
7. Encuentro la mayoría de las cosas divertidas					
8. Siempre estoy comprometida e involucrada					
9. La vida es buena					
10. No creo que el mundo sea un lugar bueno					
11. Me río mucho					
12. Estoy muy satisfecho de todo en mi vida					
13. No creo que parezca atractiva					
14. Hay una brecha entre lo que me gustaría hacer y lo que he hecho					
15. Estoy muy feliz					
16. En algunas cosas encuentro la belleza					
17. Siempre tengo un efecto alegre en los demás					
18. Puedo encajar (encontrar tiempo para todo lo que quiero					
19. Siento que no estoy especialmente en control de mi vida					
20. Me siento capaz de aceptar cualquier cosa					
21. Me siento mentalmente abierta					
22. A menudo siento alegría y júbilo					
23. No me resulta fácil tomar decisiones					
24. No tengo sentimientos particulares ni propósito en mi vida					
25. Siento que tengo mucha energía					
26. Normalmente tengo una buena influencia en los eventos					
27. No me divierto con otras personas					
28. No me siento particularmente saludable					
29. No tengo recuerdos particularmente felices del pasado					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo se solicita su opinión honesta. Marque con una X lo que cree correspondiente

TOTALMENTE EN DESACUERDO =1 / EN DESACUERDO = 2 / INDECISO =3
DE ACUERDO = 4 / TOTALMENTE DE ACUERDO = 5

	TD	ED	I	DA	TA
	1	2	3	4	5
1.- Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2.-Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3.-Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4.-En esta organización me siento como en familia.					
5.-Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
6.- No me siento emocionalmente unido a esta organización					
7.- Me siento parte integrante de esta organización					
8.-Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
9.-Creo que debo mucho a esta organización.					
10.-Esta organización se merece mi lealtad.					
11.-No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12.-Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13.-Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14.-Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
15.-Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo (ambos)					
16.-Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
17.-Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costes).					
18.- En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí (costes).					
19.-Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas).					
20.-Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).					
21.-Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista					

Gracias por su colaboración

HOJA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017

NOMBRE Y APELLIDOS DEL ALUMNO: ERIKA VANESSA ROJAS ALEGRIA

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. . **E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar. Marque: A= SI / B = NO**

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Sugerencias
			Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	
	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	1.- No me siento satisfecho como soy					
		2.- No creo que parezca atractiva					
		3.- No me divierto con otras personas					
		4.- Rara vez me despierto sintiéndome descansado					
		5.- No soy particularmente optimista sobre el futuro					
		6. No creo que el mundo sea un lugar bueno					
		7.-Siento que no estoy especialmente en control de mi vida					
		8.-No me resulta fácil tomar decisiones					
		9.- No tengo sentimientos particulares					
		10.- No me siento particularmente saludable					
		11.-No tengo recuerdos felices del pasado					

	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	12.-Tengo sentimientos calidos hacia casi todo el mundo					
		13.- Estoy muy interesado en otras personas					
		14.- Siento que la vida es gratificante					
		15.- La vida es buena					
		16.- Estoy muy satisfecho en todo en mi vida					
		17 .- Me siento mentalmente abierto					
		18.- Siento que tengo mucha energía					
	REALIZACIÓN PERSONAL	19.- Siento que estoy comprometida e involucrada					
		20.- Hay una brecha entr lo que me gustaría hacer y lo que he hecho					
		21 .- Puedo encajar (encontrar tiempo para todo lo que quiero)					
		22.- Me siento capaz de aceptar cualquier cosa					
		23.- Normalmente tengo influencia en los demás					
		24 .- Estoy muy feliz					
		25.- A menudo siento alegría y jubilo					
	ALEGRIA DE VIVIR	26.- Encuentro la mayoría de las cosas divertidas					
		27.- Me río mucho					
		28 .- En algunas cosas encuentro la belleza					
		29.- Siempre que tengo un efecto alegre en los demás					

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION				SUGERENCIA
			Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con los indicadores	Tiene coherencia con las dimensiones	Tiene coherencia con las variables	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO AFECTIVO	1.- Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
		2.-Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
		3.-Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
		4.-En esta organización me siento como en familia.					
		5.-Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.					
		6.- No me siento emocionalmente unido a esta organización					
		7.- Me siento parte integrante de esta organización					
	COMPROMISO NORMATIVO	8.-Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio.					
		9.-Creo que debo mucho a esta organización.					
		10.-Esta organización se merece mi lealtad.					
		11.-No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
		12.-Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
		13.-Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					

COMPROMISO CONTINUO	14.-Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
	15.-Aunque quisiera, sería muy difícil para <u>mi</u> dejar este trabajo ahora mismo (ambos)					
	16.-Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo (alternativas).					
	17.-Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas (costes).					
	18.- En este momento, dejar esta organización supondría un gran coste para mí (costes).					
	19.-Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo (alternativas).					
	20.-Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera (costes).					
	21.-Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista					

FECHA DE REVISIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GRADO:..... FIRMA.....

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

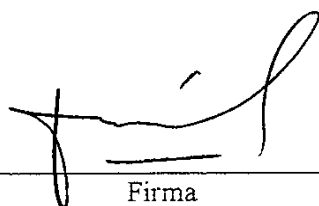
Yo, Luis Enrique Ramírez Salinas, titular del DNI. N° 44921884, de profesión Magister en Administración de Negocios, ejerciendo actualmente como Docente TC, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la I.E Everardo Zapata Santillana

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 15 días del mes de Junio del 2017



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miguel Elías Pango Bazán, titular
del DNI N° 40717454, de profesión
doc. en Administración, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en la I.E. Everardo Zapata Santillana.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Trujillo, a los 15 días del mes de Junio del 2017

Miguel Elías Pango Bazán
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra, titular
 Del DNI. N° 40709475, de profesión
Psicólogo, ejerciendo
 Actualmente como docente Docente tiempo completo, en la
 Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en I.E. Everardo Zapata Santillana.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
pertinencia				✓

En Trujillo, a los 18 día del mes de Julio del 2017.



 Mg. Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra
 PSICOTERAPEUTA
 C.P.S.P. 17181

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Olenka Espinoza Rodriguez, titular del DNI. N° 18092486, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente de Investigación, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en La Institución Educativa Everardo Zapata Santillana,

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 15 días del mes de Junio del 2017



Firma

Guía de preguntas a las trabajadoras de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana

- 1.- ¿Cuánto tiempo viene laborando en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana?
- 2.- Durante el tiempo que trabajo en esta Institución que aspectos positivos o Negativos pudo observar?
- 3.- ¿Cuáles son los valores de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana?
- 4.- Se siente cómodo trabajando en esta institución?
- 5.- Desde tu punto de vista ¿Qué dificultades cree usted que tiene actualmente en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana?
- 6.- De qué manera usted cree que influye el compromiso de las docentes en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana?
- 7.- ¿Cómo es la relación entre todos los trabajadores de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana?



CONSTANCIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Dr. Mercedes Álvarez Ávila

Directora de la Institución Educativa Everardo Zapata Santilla

Hace constar:

Que la señorita Erika Vanessa Rojas Alegría identificada con el DNI N° 72770975 estudiante del X ciclo de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ha recolectado los datos correspondientes al desarrollo de su trabajo de investigación en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana ubicado en Jirón tinin s/n Cortijo, en la ciudad de Trujillo

Se expide el presente documento, a petición de la interesada

 
D^{ca}. Mercedes Del R. Alvarez Avila
DIRECTORA

Trujillo, 31 de octubre del 2017

Tabla 3.9

Felicidad

ITEM ENCUESTADOS	Sentido positivo de la vida											Satisfacción con la vida						Realización personal						Alegria de vivir					Promedio Total					
	1	13	27	5	6	10	19	23	24	28	29	Promedio	2	3	4	9	12	21	25	Promedio	8	14	18	20	26	15	22	Promedio		7	11	16	17	Promedio
1	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3.5	2	3	3	3	3	4	3	3.0	4	4	2	1	4	1	3	2.7	3	1	3	1	2.0	3.0
2	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	3.7	3	4	4	3	3	3	4	3.4	3	3	1	2	5	2	2	2.6	3	3	3	2	2.8	3.2
3	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	3.7	2	2	3	3	3	3	3	2.7	5	4	3	1	3	2	3	3.0	2	1	3	4	2.5	3.1
4	4	4	4	1	3	5	4	3	5	4	4	3.7	2	4	5	3	2	3	4	3.3	5	3	2	3	3	2	3	3.0	4	3	5	3	3.8	3.4
5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3.7	3	3	4	2	2	4	5	3.3	4	3	2	3	5	3	3	3.3	3	1	3	3	2.5	3.3
6	4	4	3	2	3	5	3	5	4	4	4	3.7	4	4	3	3	3	4	4	3.6	5	3	3	2	4	2	4	3.3	4	3	4	2	3.3	3.5
7	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3.8	4	3	4	4	2	3	3	3.3	3	4	2	2	4	3	3	3.0	4	2	4	4	3.5	3.4
8	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	4	3.9	2	3	4	2	3	4	3	3.0	3	4	3	2	3	2	4	3.0	3	3	4	4	3.5	3.4
9	5	4	4	2	3	5	5	3	4	3	4	3.8	4	2	4	3	3	5	3	3.4	4	3	3	2	5	3	3	3.3	3	3	4	2	3.0	3.5
10	5	4	4	1	3	5	4	4	3	4	4	3.7	3	4	3	3	4	3	4	3.4	3	2	4	4	4	1	4	3.1	4	2	5	3	3.5	3.5
11	5	4	4	1	4	5	5	5	4	3	4	4.0	3	3	3	2	2	4	4	3.0	5	4	3	2	5	4	3	3.7	2	3	4	3	3.0	3.6
12	3	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3.7	4	4	4	2	3	5	5	3.9	5	3	3	3	4	3	3	3.4	3	1	4	2	2.5	3.5
13	4	4	4	1	3	5	3	5	5	4	4	3.8	3	2	3	4	4	4	4	3.4	5	4	2	2	5	3	4	3.6	3	1	3	3	2.5	3.5
14	5	4	3	2	4	5	5	5	5	3	3	4.0	1	3	4	1	3	3	5	2.9	4	4	3	3	3	4	2	3.3	4	3	4	3	3.5	3.5
15	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3.9	3	2	4	3	4	4	4	3.4	5	3	3	2	3	2	3	3.0	4	4	4	3	3.8	3.6
16	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4.0	3	2	3	3	3	3	3	2.9	3	3	1	2	2	3	3	2.4	3	3	4	3	3.3	3.2
Promedio												3.8							3.2							3.1						3.0	3.3	

Tabla 3.10

Compromiso Organizacional

ITEM ENCUESTADOS	Compromiso afectivo								Compromiso normativo						Compromiso de continuidad						Promedio Total				
	1	2	3	4	5	6	7	Promedio	8	9	10	11	12	13	Promedio	14	15	16	17	18		19	20	21	Promedio
1	4	3	4	4	4	5	3	3.9	1	2	4	4	4	1	2.7	5	1	1	1	1	5	1	1	2.0	2.8
2	2	3	2	3	4	4	4	3.1	4	4	2	3	3	3	3.2	2	2	4	3	4	2	1	2	2.5	2.9
3	2	2	3	2	3	5	4	3.0	2	2	3	4	3	3	2.8	2	4	2	2	2	4	2	2	2.5	2.8
4	3	3	2	4	4	4	4	3.4	2	3	4	4	3	4	3.3	4	3	2	4	3	3	2	1	2.8	3.1
5	1	3	3	3	4	4	5	3.3	3	5	3	3	3	3	3.3	3	4	4	4	2	3	1	1	2.8	3.1
6	4	4	2	4	5	4	3	3.7	2	4	4	3	4	4	3.5	2	4	4	4	4	4	1	1	3.0	3.4
7	3	3	3	3	4	4	5	3.6	3	5	3	3	3	3	3.3	4	3	3	4	2	3	2	2	2.9	3.2
8	3	2	3	3	4	4	5	3.4	3	4	3	2	4	4	3.3	4	2	2	4	4	3	2	1	2.8	3.1
9	4	3	2	3	5	4	4	3.6	3	4	3	3	4	4	3.5	2	3	2	4	4	4	3	1	2.9	3.3
10	2	3	3	3	4	5	5	3.6	3	4	3	3	4	4	3.5	3	2	2	4	4	4	3	1	2.9	3.3
11	4	3	4	3	5	4	5	4.0	4	4	3	3	4	4	3.7	4	3	4	5	2	3	3	2	3.3	3.6
12	4	3	4	4	4	4	4	3.9	4	3	3	3	4	4	3.5	2	4	2	4	4	4	2	3	3.1	3.5
13	3	3	3	3	5	4	5	3.7	2	5	2	4	4	4	3.5	3	3	4	4	2	3	2	2	2.9	3.3
14	3	3	3	3	4	5	5	3.7	4	4	3	3	3	4	3.5	2	3	4	4	4	4	1	2	3.0	3.4
15	2	3	4	4	5	5	5	4.0	4	4	3	3	4	4	3.7	2	4	4	5	3	4	2	2	3.3	3.6
16	2	2	3	3	5	4	4	3.3	3	2	3	3	4	4	3.2	3	4	2	5	2	2	2	2	2.8	3.0
Promedio								3.6							3.3							2.8	3.2		

Evidencia de las encuestas

