



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia
Regional de Educación La Libertad, 2018

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

AUTORES:

Castro Rodríguez, Sally Stefanie

Chávez Contreras, Dante Alfredo

ASESORA METÓDOLOGA

Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

ASESORA ESPECIALISTA

Dra. Nancy Aguilar Aragón

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

TRUJILO – PERÚ

2018


Página del Jurado



Dra. Espinoza Rodriguez,
Olenka
Presidenta



Dra. Aguilar Aragón, Nancy
Secretaria



Mg. Luján López, Percy
Vocal

Dedicatoria

A mis queridos padres Dante y Rocío, quienes con su constante apoyo y comprensión me prodigaron fe y confianza en mi cotidiano vivir. A ellos mi eterna gratitud y amor.

Dedicatoria

A mi familia:

En especial a mis padres Clenit y Fidel, a mis hermanos y a mi ahijada Lía, por el apoyo incondicional recibido a lo largo de mi carrera universitaria siendo guías para nunca rendirme, gracias por tanto cariño y comprensión, por ser el impulso extra que me ayuda a cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

A los profesores de la Universidad César Vallejo, por compartir sus amplios conocimientos a lo largo de nuestra carrera profesional, a los asesores de este proyecto por las sugerencias, el seguimiento y la supervisión continua.

A la Gerencia Regional de Educación La Libertad, por permitirnos el acceso a información necesaria para la presente investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Dante Alfredo Chávez Contreras, identificado con DNI N° 70803217, 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 la tesis es de mi autoría, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y todos los datos e información que se presentan en la investigación son auténticos y veraces.

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

Trujillo, diciembre del 2018



Dante Chávez Contreras

DNI N° 70803217

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sally Stefanie Castro Rodríguez, identificada con DNI N° 71496835, 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 la tesis es de mi autoría, la investigación no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y todos los datos e información que se presentan en la investigación son auténticos y veraces.

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

Trujillo, diciembre del 2018



Sally Castro Rodríguez

DNI N° 71496835

Presentación

A los señores miembros del jurado presentamos la tesis titulada: “Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018”, en cumplimiento al reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Los Autores.

Índice

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaratoria de Autenticidad	vi
Declaratoria de Autenticidad	vii
Presentación	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción.....	3
1.1. Realidad problemática.....	3
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.3.1. La Felicidad.	8
1.3.2. Importancia de la felicidad en el trabajo.....	9
1.3.3. Dimensiones.....	10
1.3.4. Compromiso Organizacional.	12
1.3.5. Disciplinas de desarrollo.	13
1.3.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional.	14
1.4. Formulación del problema:	15
1.5. Justificación del estudio.....	15
1.6. Hipótesis	16
1.7. Objetivos	16
1.7.1. General	16
1.7.2. Específicos	16
II. Método.....	17
2.1. Diseño de investigación	17
2.1.1. Tipo de investigación.....	17
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.2.1. Variables.....	17
2.3. Población y muestra.....	20
2.3.1. Población	20
2.3.2. Muestra.....	20
2.3.3. Unidad de análisis.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.4.1. Técnica e Instrumentos de recolección de datos.....	21
2.4.2. Validez del instrumento	21
2.4.3. Confiabilidad del instrumento	22

2.5	Métodos de análisis de datos.....	22
2.6	Aspectos éticos	23
III.	Resultados	24
3.1.	Generalidades de la institución.....	24
3.2.	Nivel de felicidad Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.	25
3.3.	Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.	26
IV.	Discusión.....	33
V.	Conclusiones.....	37
VI.	Recomendaciones.....	38
VII.	Propuesta de mejora.....	39
	Referencias	48
	Anexos.....	54

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. El estudio fue de tipo correlacional no experimental y de corte transversal, para obtener datos de los colaboradores se utilizó la técnica de la encuesta donde se consideró a un total de 80 personas trabajadores de la GRELL. Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios con escala de Likert; para medir la felicidad se adaptó la Escala de felicidad de Alarcón y para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Meyer y Allen, adaptado por Rojas. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y se les realizó la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, la variable felicidad tuvo cuatro dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir, y la variable compromiso organizacional presentó tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

La investigación concluyó que existe relación significativa y moderada entre felicidad y el compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018. Además, se identificó que existe relación significativa y moderada entre las dimensiones de felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores.

Palabras clave: Felicidad, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between happiness and the organizational commitment of the employees of the Regional Department of Education La Libertad. The study was of non-experimental correlational type and of cross-section, to obtain data from the collaborators, the survey technique was used, where a total of 80 GRELL worker's were considered. Two questionnaires with Likert scale were applied as instruments, to measure happiness the Alarcón happiness scale was adapted and to measure the organizational commitment we used the Meyer and Allen questionnaire, adapted by Rojas. Both instruments were validated by experts and reliability was carried out using Cronbach's alpha, the happiness variable had four dimensions: positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment, joy of living, and the variable organizational commitment presented three dimensions: affective, normative and continuity commitment. The research concluded that there is a significant and moderate relationship between happiness and the organizational commitment of the employees of the Regional Management of Education La Libertad, 2018. In addition, it was identified that there is a significant and moderate relationship between the dimensions of happiness and the organizational commitment of the collaborators

Keywords: Happiness, organizational commitment.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Últimamente, la felicidad se ha convertido en un tema trascendental en el mundo empresarial global, por el gran impacto que genera tanto en el ámbito personal, profesional de las personas, y también en las propias empresas, que están cambiando la manera de gestionar el talento humano. El creciente interés por la felicidad nace porque las organizaciones necesitan colaboradores más productivos y comprometidos con la empresa, colaboradores felices con su trabajo.

Según el Informe Mundial de la Felicidad de 2018, Finlandia es el país más feliz del mundo. Este país nórdico es reconocido por ser estable y seguro, sin corrupción y con mucha confianza en las autoridades, además de derribar casi todas las barreras sociales. (Diario Gestión, 2018, párr.2). Países con más poder económico como Estados Unidos o Reino Unido aparecen posiciones atrás en la lista, por lo que otras naciones decidieron utilizar nuevos indicadores para medir la felicidad. El pequeño país asiático Bután, mide su desarrollo con el FIB o Felicidad Interior Bruta, como el indicador principal por encima del PBI. “El Gobierno butanés, en una encuesta que realiza a la población, mide cuatro variables: desarrollo social y económico justo, protección de la cultura, protección del medio ambiente, y gobierno eficaz” (El País, 2017, párr.6).

La realidad se torna compleja en otros países, incluidos muchos de América Latina. Las personas consiguen trabajo, pero no son felices, ya que un empleo demanda una inversión enorme de tiempo en su vida, esto influye en gran parte del estado anímico. Según el diario Gestión (2018) en el informe de mundial de la felicidad 2018, Perú ocupa el puesto 65 y es penúltimo en Sudamérica, solo delante de Venezuela (párr.1). Esto indica una alarmante realidad nacional, en donde los colaboradores viven mayormente infelices en su trabajo día a día, lo que perjudica directamente al desarrollo de las organizaciones, debido a que éstos no se involucran y se comprometen con su centro de labores.

Tanto en empresas privadas como públicas a nivel nacional y regional existe una falta de compromiso del trabajador; el exceso de estrés y las bajas remuneraciones también crean un ambiente poco favorable tanto para los trabajadores como para la organización. El portal Trabajando.com realizó una encuesta de felicidad en el trabajo donde solo el 51% de peruanos señaló que es feliz en su centro de labores, mientras que el 49% indicó

que no es feliz laboralmente (RPP, 2017, párr. 1); cifra que mejoró a comparación del año 2016, donde el mismo portal luego de realizar la encuesta obtuvo que solo el 35% de los peruanos se sentía feliz con su trabajo y el otro 65% de los trabajadores estaban descontentos con sus empleos. (RPP, 2016, párr. 1). Esto refleja que la felicidad aún es lejana para muchos peruanos, generado por la desconfianza en las empresas, disminuyendo la posibilidad del hoy en día ansiado compromiso del colaborador con la organización.

En un estudio realizado por el comunicador social y editor de Cash, Mirko Campaña Boyer se determinó que solo el 55 % de los trujillanos eran felices en su trabajo. (La Industria, 2016, párr.1). El sector público en Trujillo no es ajeno a esta situación ya que es allí donde se concentran gran parte de trabajadores poco comprometidos con las instituciones.

En la entrevista que se le realizó al director de la oficina de administración de la Gerencia Regional de Educación La Libertad (2018), este indicó que particularmente los trabajadores nombrados no son los más comprometidos, ya que se tienen un puesto seguro. Además, señaló que percibe que la parte remunerativa y el hecho de que algunos trabajadores laboren en cargos que no son su especialidad, podrían influir en el estado de ánimo de muchos colaboradores y su compromiso. Finalmente percibe que el ambiente interno en la GRELL aún no es el mejor, pese a que se realizaron algunas actividades de integración con el escaso presupuesto que manejan.

En esta institución también se puede observar incomodidad y hasta cierto punto, la falta de compañerismo. Una de las muchas razones puede ser que los trabajadores sientan que no están avanzando, que el progreso de las actividades y objetivos planteados se vean retrasados o mermados por funcionarios con falta de vocación y profesionalismo en su trabajo. En un escenario así es difícil que los colaboradores se sientan realizados y felices laborando en la institución, impidiendo que desarrollen un sentimiento de pertenencia, puesto que muchas veces el ambiente se torna conflictivo y los intentos de cooperación son indiferentes a los funcionarios con muchos más años en la institución, quizás por distintos intereses personales. Finalmente, en la mayoría de ocasiones la falta de compromiso de algunos termina contagiando a los demás.

Se intuye entonces, que la felicidad en los colaboradores de la GRELL podría ser la causa de la falta de compromiso en la institución. Posterior a la revisión de la realidad problemática se han enunciado las siguientes preguntas de estudio:

¿Cuál es la relación entre el Sentido positivo de la vida y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el año 2018?

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción con la vida y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el año 2018?

¿Cuál es la relación entre la Realización personal y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el año 2018?

¿Cuál es la relación entre la Alegría de vivir y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el año 2018?

1.2. Trabajos previos

Field y Buitendach (2011) investigaron Felicidad, *Engagement* y el compromiso organizacional de los colaboradores de apoyo del instituto de educación superior en Sudáfrica, investigación con diseño de estudio transversal. La muestra fue 123 personas de una institución de educación superior y se aplicaron cuestionarios demográficos: “la Escala de Satisfacción con la Vida, el Cuestionario de bienestar, el *Utrecht Work Engagement Scale* y el Cuestionario de compromiso organizacional” (p. 5). Además, se concluyó que existía “correlación significativa de las variables *engagement* y felicidad, así como entre el compromiso organizacional afectivo y la felicidad” (p. 8). También se concluyó que el *engagement* y la felicidad tienen valor predictivo para el compromiso organizacional afectivo.

Nastaran, Asadi y Tabatabaie (2012) realizaron el artículo científico Relación de la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores del departamento de juventud y deportes en Chahar Mahal, provincia de Bakhtiari, Teherán. Una Investigación descriptiva – correlacional, donde fueron seleccionados como sujetos de investigación 105 trabajadores del área de Juventud y Deporte en Chahar Mahal, provincia de Bakhtiari. “Los instrumentos de recopilación de información utilizados el Cuestionario de Felicidad de Oxford (*Oxford Happiness Questionnaire*) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer”. Se comprobó que había una relación positiva entre la felicidad en el centro de labores y el compromiso con la organización, es decir, el personal que se siente feliz en el trabajo, incrementa su compromiso con el trabajo (p. 3).

Dehaghi (2012) investigó La felicidad como un factor eficaz en el compromiso organizacional de los gerentes del distrito cuatro de la Universidad Islámica Azad en Irán, tuvo como finalidad “determinar la correlación entre felicidad y el compromiso organizacional de gerentes estudiados”. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, los datos fueron recogidos a través de cuestionarios y entrevistas a 259 gerentes que fueron seleccionados al azar. La fiabilidad y validación de los instrumentos de medición usados fue mediante juicio de especialistas en el tema. Como conclusión se determinó que existía una significativa correlación entre compromiso con la organización y la felicidad; en consecuencia, dicha relación se debería tomar como una herramienta de mejora para la organización. (p.2).

Dutschke (2013) investigó Factores condicionantes de felicidad organizacional, estudio exploratorio de la realidad en Portugal, en un marco metodológico donde usó el muestreo aleatorio obteniendo información de la APG (Asociación Portuguesa de Recursos Humanos), para comprender mejor los elementos que condicionaban la felicidad laboral. Los datos fueron recogidos mediante un cuestionario que fue respondido de manera virtual. Se concluyó que ser reconocido, tener posibilidades de realización personal y en lo profesional, y la percepción del ambiente interno de la empresa, son factores más importantes que el sueldo, para que un profesional se sienta feliz en Portugal.

García, Nieto y Carrera (2014), en su artículo de investigación Relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz. Se utilizaron como instrumentos de medición los cuestionarios de Autodiagnóstico de la RSC y de Felicidad en el Trabajo, y fueron aplicados en 31 empresas de Sevilla y Cádiz. Como resultado se determinó que las organizaciones que utilizan de manera activa y estratégica su RSC, tienen alta probabilidad lograr mejores resultados en el nivel de felicidad de sus empleados. Además, obtienen un beneficio intangible, posiblemente materializado en un mayor ingreso monetario.

Sheets (2015) investigó Felicidad, compromiso trabajo y percepción de apoyo organizacional de Profesionales de Asuntos Estudiantiles, investigación que fue de tipo correlacional y cuyo objetivo fue determinar si había relación entre el compromiso en el trabajo, la felicidad, y el apoyo organizacional percibido. La muestra se compuso de 2500 de los 12000 profesionales de asuntos estudiantiles, se aplicó la encuesta con un cuestionario que incluía 4 partes: información demográfica, la Escala de compromiso Utrecht (UWES), Felicidad escala subjetiva, y la relación de Apoyo Organizacional Percibido (SPOS). Como resultados ultimó que “existía relación positiva entre el apoyo organizacional percibido y la felicidad” (p. 96). Por otro lado, se determinó que el incremento de apoyo de la empresa puede aumentar la felicidad.

Rojas (2017) investigó La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017, el diseño fue descriptivo no experimental, donde la población fue de 16 profesores. Para el recojo de información se utilizó encuestas para cada variable con valores en escala de Likert. El estudio determinó que mientras más felices se sientan los colaboradores, su compromiso con la institución será mayor. Además, se concluyó que había una relación positiva entre la dimensión de felicidad, alegría de vivir, y la variable compromiso organizacional. Por lo tanto, reforzando las dimensiones de la felicidad, el compromiso del colaborador se fortalecerá también.

Paz y Espinoza (2017) investigaron la Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil- Claro, Arequipa, 2016 - 2017, estudio que fue de diseño no experimental. Los encuestados fueron 63 colaboradores entre 20 y 40 años, pero consideraron 40 como resultado de la muestra. Aplicaron el muestreo probabilístico por conveniencia, abarcando solo los centros de atención que podían considerarse en la investigación debido a el fácil acceso, asimismo aplicaron la técnica de la encuesta para recoger datos. Se concluyó que la felicidad organizacional tenía una relación significativa con la productividad, es decir si se fortalece la felicidad en la organización, mejorará también la productividad.

Davey (2017) investigó Felicidad y *Engagement* en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima, estudio de diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. Se encuestó a 338 alumnos de distintos centros de estudio superiores, la información se recolectó mediante la Escala de Felicidad de Lima (EFL), y el Cuestionario de *Engagement* (UWES). “La EFL tuvo los componentes: ausencia de sufrimiento, realización personal, satisfacción con la vida y alegría de vivir, mientras que el UWES se componía de las dimensiones: vigor, dedicación y absorción” (p. 8). Como conclusión se determinó que existía una relación positiva entre felicidad y *engagement*. Además, la variable felicidad tenía una mayor relación con las dimensiones vigor y dedicación de la variable *engagement*.

Ballón (2018) investigó Clima organizacional y felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016, estudio donde utilizó y adaptó la Escala de Felicidad de Alarcón, como instrumento para medir la felicidad. El estudio fue de diseño correlacional y corte transversal y se encuestó a 92 enfermeras. Como resultado se concluyó que existía relación significativa entre las variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. La Felicidad.

Las personas siempre han buscado la felicidad, considerándola como un fin, un estado continuo de bienestar que deben lograr (Moccia, 2016, p. 2). Hay muchos conceptos de la felicidad, pues definirla es complicado. Según la RAE es el estado del ánimo que se reconoce en la pertenencia de un bien, también existen variedad de autores que afirman lo siguiente:

Según Seligman (2017) la felicidad auténtica nace de la personalización y el ejercicio de las habilidades más significativas de la persona, y de su aplicación diaria en la faena, la educación de los hijos, el amor y el esparcimiento (p. 5). Trabajar las habilidades tanto interpersonales e intrapersonales ayudan a que el individuo alcance la felicidad, ya que las pone en práctica en su día a día haciendo que de manera personal y el entorno se siente más alegres.

Alarcón (2006) afirma que “la felicidad es como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (p.101).

Para Segura y Linares (2009) la felicidad es producto de la voluntad perenne de superar los obstáculos, un compromiso firme e intenso que se extiende a lo largo del tiempo (p.16).

Según Arias et al. (2016) la felicidad no solo es un estado, también un proceso dinámico, que es ocasionado por la relación del individuo con distintas variables del entorno, que finalmente causan en éste respuestas de naturaleza positiva (p.2). Asimismo, Rojas (2016) indica que actualmente, para muchas personas la felicidad se resume a tres aspectos: calidad de vida, bienestar y seguridad (párr. 7).

Luego de ver algunos conceptos de felicidad, trasladamos este término al ámbito laboral, según Chaiprasit y Santidhirakul, citados por Ramírez (2016), consideran que la felicidad en el trabajo se origina cuando un individuo siente y goza de lo que hace en su labor (p. 71). Gabini (2018) señala que las experiencias y sentimientos positivos no es lo único que caracteriza a la felicidad laboral, sino que ésta implica que lo que haga el trabajador sea considerado significativo por éste (p. 5)

Si hay una concordancia entre los valores que difunde la institución y los del trabajador, se creará una relación más cercana entre éste y su centro de labores, como señala Caicedo (2017) este vínculo se convertirá en una pieza fundamental de su vida, llegando a convertir los objetivos de la institución en suyos también (s.p.)

1.3.2. Importancia de la felicidad en el trabajo.

Estar satisfecho con uno mismo y con la empresa donde labora, creando un ambiente inmejorable para el desempeño profesional, es lo que comprende el significado de felicidad en el trabajo. (America Economía, 2016, párr. 1). Actualmente establecer un ambiente de felicidad y bienestar en el trabajo, es un desafío que han asumido las organizaciones para alcanzar mejores resultados.

La gestión de la felicidad de los trabajadores es un tema de discusión en los altos mandos de las organizaciones. Según Alter (2014), “Cada vez más empresas están incorporando el nuevo cargo ejecutivo de *Happiness Manager*, que tiene como desafío principal implementar medidas concretas para hacer feliz tanto a los clientes como a los trabajadores de la empresa” (párr. 1).

Se evidencia entonces, que la felicidad en el trabajo es clave para que las empresas consigan los resultados que tanto anhelan. Pladevall y Seara (2016) dicen que es factible la felicidad en el trabajo, asimismo son más útiles y comprometidos con la organización aquellos colaboradores que se sienten felices con su labor, ya que tratan mejor a los

clientes e inclusive sufren menos malestares relacionados con la carga laboral y el estrés (párr. 4).

Está claro que no existe el trabajo perfecto, pero una persona que es feliz en lo que hace se sentirá más realizada profesionalmente, y esto se verá reflejado en sus acciones y en su compromiso con la organización. Pero si la persona se siente infeliz en el trabajo, repercutirá negativamente en los intereses de la empresa. “el trabajador pierde la identificación con su labor, lo que repercute negativamente en su motivación. El trabajo pasa a ser una carga con la que tiene que lidiar todos los días” (Diario Gestión, 2018, párr. 5). Asimismo, Gavin y Mason (2004) afirman que la felicidad, satisfacción por la vida y los estados positivos de los colaboradores en su centro de labores, contribuyen al éxito y a un buen compromiso organizacional

1.3.3. Dimensiones.

El psicólogo Seligman (2017) describe tres dimensiones dentro de la felicidad y son las siguientes:

La Vida placentera, donde las personas reflexionan de forma positiva y aprecian los placeres básicos de la vida; la segunda es la Vida de compromiso, donde descubrimos y aplicamos nuestras virtudes y fortalezas en que el trabajo, la crianza de los hijos, y otras cosas; la tercera dimensión es la Vida significativa, en la que aplicamos nuestras fortalezas y conocimientos para alcanzar un fin más grande uno mismo, un fin significativo (s.p).

Estas tres dimensiones nos invitan a pensar en forma constructiva sobre nuestro pasado, para disfrutar y desarrollarnos de manera positiva el presente, y ver con esperanza el futuro.

La felicidad, según Alarcón (2006) está compuesta por cuatro dimensiones, las cuales conforman la Escala de Felicidad de Lima, que él elaboró. Son las siguientes:

Sentido Positivo de la Vida. Alarcón (2006) dice que, en este aspecto, la felicidad simboliza dejar de lado momentos depresivos intensos y rodearse de sentimientos positivos hacia la vida y hacia uno mismo (p.104).

La capacidad de asumir los obstáculos y situaciones cotidianas de la vida en bienestar propio, diferencia a las personas felices y las que no lo son. Según Moccia (2016) el optimismo es el motor que lleva a las personas a conseguir sus metas y objetivos, en cambio, el pesimismo es lo que los impulsa a darse por vencidos (p. 8). En este sentido, la dimensión simboliza poseer sentimientos positivos hacia la vida y hacia uno mismo.

Satisfacción con la Vida. En esta dimensión se hace referencia a la satisfacción que tienen las personas por metas e ideales alcanzados en su vida. A medida que las personas alcanzan sus objetivos, ven sus ideales cerca de hacerse realidad o realizan su cometido personal, estas se aproximan a la felicidad (Gamero, 2013, s.p.).

Las condiciones en esta dimensión indican satisfacción con lo que se ha alcanzado, con lo que uno es tanto en el ámbito personal como profesional; creer que uno está donde debe de estar y sentirse agusto con ello. Los factores que más se relacionan con la satisfacción con la vida son los logros personales, la familia, la salud y las metas profesionales alcanzadas.

Realización Personal. El significado de esta dimensión, según Alarcón (2016) tiene relación con el concepto de felicidad que indica la disposición de una persona hacia la consecución de metas trascendentales para su vida (p.104).

El reconocimiento es una necesidad del hombre en cada ámbito de su vida, por lo que si no lo encuentra en el lugar donde está, lo buscará en otro. Los ítems de esta dimensión hacen referencia a la autonomía, tranquilidad emocional, realización integral, y otros factores que conllevan a la felicidad plena.

Plantearse y consumir un propósito vital puede convertirse en un gran impulso de motivación y fuente de felicidad; ya que el hombre siempre ha buscado la trascendencia y superarse así mismo.

Alegría de vivir. En esta dimensión se hace referencia a los aspectos positivos de la vida y a la manera de sentirse agusto con la vida. Significa que se debe vivir con plenitud el presente, ya que es lo que se puede sentir, ver, oír y lo único que en realidad se tiene; por eso se debe gozar cada momento, cada instante como si fuera el último y disfrutar con alegría las experiencias vividas.

Lo que se consigue al realizar esto, es un mayor equilibrio interior, paz y tranquilidad con uno mismo, para aprovechar al máximo de todo lo que nos rodea.

La EFL se basó en teorías de Hills y Argyle (2001), que crearon el *Oxford Happiness Questionnaire* para medir la felicidad, constituido por 29 ítems, en donde los encuestados responden a las afirmaciones mediante una Escala de Likert.

El OHQ estuvo basado en un instrumento elaborado por Martin Argyle y Crossland (1989), llamado *Oxford Happiness Inventory* (OHI). “El OHI comprende 29 ítems, cada uno involucrando la selección de una de las cuatro opciones que son diferentes para cada ítem” (Hills & Argyle, 2001, s.p.).

1.3.4. Compromiso Organizacional.

Para hablar del compromiso organizacional nos respaldamos de las teorías plasmadas en libros de los siguientes autores:

Según Meyer y Allen (1997) “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” (s.p.). Los autores definen que la permanencia de un colaborador en la organización se debe a influencias psicológicas que marcan el lazo con la empresa, de existir una percepción negativa del trabajador hay mayores probabilidades que se retiren de su centro laboral.

Robbins (2004, p.72), explica que el estar comprometido con una empresa implica tener conocimiento de la situación en la que un colaborador decide y desea participar con la organización y sus objetivos. Por ejemplo, el alto nivel en el que los miembros participan en el trabajo sirve para averiguar e identificar qué está haciendo el colaborador, a comparación del nivel de compromiso de la organización que se da cuando los integrantes del centro laboral se sienten identificados con la misma empresa en la que está trabajando. Participación es distinguir el nivel de compromiso de un trabajador y como logra identificarse con los deberes que debe realizar en su centro laboral, lo que no sucede con el compromiso organizacional ya que involucra de manera profunda a los colaboradores con la empresa.

Para Chiavenato (2009, p. 6) el compromiso organizacional es el análisis de un colaborador o varios que laboran en una empresa, ocupándose en la manera en que influyen todas las personas que desarrollan diversas actividades en la empresa y de la influencia que tienen las empresas en los trabajadores. Por lo tanto, las relaciones interpersonales establecidas entre los colaboradores es factor determinante para tener trabajadores comprometidos, además las empresas deberían desarrollar actividades que logren identificar al colaborador con la empresa.

Al hablar de compromiso organizacional en los trabajadores, se plasma también el sentido de pertinencia y lealtad que sienten hacia la empresa, esto lleva a que su desempeño en el trabajo vaya acorde a los objetivos del centro donde labora, demostrando responsabilidad y actitud positiva para su bienestar y el de la organización (García, 2013, p.30).

Fernández (2015) usa el término en inglés de *engagement* para hablar de compromiso y afirma que “El *engagement* en el trabajo es respuesta natural a la convicción de los directivos de la felicidad como fin ético. Siembra inclusión y cosecharás compromiso. Planta consideración y gestión que promueva bienestar y florecerá un compromiso y un vínculo indestructible” (s.p.).

En este punto se recalca el rol que juega ser feliz en el trabajo ya que sirve como motivación para que el colaborador se vincule y comprometa con la organización. Todo parte de la iniciativa y gestión emprendida por parte de la gerencia de una empresa, pues son los responsables para que los miembros en general desarrollen actividades donde todos se sientan identificados con la organización, y de esa manera incentivar a que los colaboradores sientan como propios el logro de metas u objetivos planteados por la empresa.

Saracho (2011) menciona también que, el compromiso organizacional se da a partir del momento en que un colaborador se dispone a firmar y aceptar las condiciones del contrato con la empresa, estableciendo así un vínculo legal obligando a ambas partes a desarrollar actividades cumpliendo con las especificaciones establecidas (p. 162).

En esta última definición se recalca el vínculo netamente legal donde tanto trabajador como empleador deberán cumplir con lo establecido. Se considera que es responsabilidad del colaborador mostrar compromiso hacia las actividades que debe realizar, ya que aceptó los términos de un contrato donde se especifica sus responsabilidades y de igual forma la empresa hacia el colaborador, cumpliendo con los beneficios que le corresponde.

1.3.5. Disciplinas de desarrollo.

Las disciplinas de desarrollo sirven para tener distintas perspectivas que son aportes significativos al estudio del comportamiento organizacional. A continuación, se mostrará apoyo teórico para definir estas.

Psicología. según Robbins (2004) es un estudio que “mide, explica y, usualmente tiene como objetivo medir el comportamiento humano” (p.12). Chiavenato (2009) considera que “existen creaciones teóricas concernientes a los contrastes del individuo, su identidad, la parte sentimental, lo que perciben, qué les motiva, capacidad de aprender, entre otros” (p. 8).

Sociología. Robbins (2004) menciona que en esta disciplina “se analiza individuos para ver cómo se produce la interacción con su entorno” (p.12).

Definición similar a la de Chiavenato (2009) en la cual afirma que “la sociología hace referencia al nivel social, influencia, la autoridad, entre otros factores” (p.8).

Psicología social. Robbins (2004) considera que “adopta significaciones psicológicas centrándose en la atribución mutua de los individuos” (p.12).

Según Chiavenato (2009) “estudia teorías en relación con individuos, la actividad en grupo, el interactuar, la capacidad de liderar, el mantenerse en comunicación, las cualidades, lo decidido en conjunto, entre otras cosas” (p.8).

Antropología. “es la ciencia estudia a las personas para instruirse sobre la sociedad y sus acciones” Robbins (2004, p.12). Esta definición es similar a la que postula Chiavenato (2009, p. 8) que afirma “es el análisis cultural organizacional, la efectividad y la postura de cada persona”.

Ciencia Política. “Son las actitudes de las personas que se estudiaron en un ambiente político” (Robbins, 2004, p.12).

El brasileño Chiavenato (2009) da un concepto más completo en el cual indica que “la ciencia política es el concepto que reanuda las teorías concernientes a la autoridad, los problemas, el manejo de la organización, etc” (p. 8).

Sociología organizacional. “Es el concepto de lo que son las empresas y las actividades que desarrollan” (Chiavenato,2009, p. 8).

1.3.6. Dimensiones del Compromiso Organizacional.

Según Meyer y Allen (1991) para comprometer a los trabajadores con la empresa, se debe tomar en cuenta dimensiones como el compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.

Mencionaremos otras definiciones de estos componentes, por lo cual hemos recurrido a los conceptos de distintos autores para tener un mejor panorama del tema.

Compromiso afectivo. Este es el apego entusiasta del colaborador de la compañía que ha logrado como resultado de la satisfacción de las insuficiencias y posibilidades que brinda la empresa para el miembro trabajador en este punto entra a tallar el trabajo de la organización en función a los sentimientos del colaborador a consecuencia de un trabajo más efectivo (Rodríguez et al., 2004 p.139).

Araujo y Brunet (2012, p.108) señalan que al compromiso afectivo como lo que detectan los psicólogos del trabajador con valores y filosofía de la empresa. Como una cuestión de principio, el propósito y el propósito de la organización, que se garantizará y trabajará con el interés de permanecer en el centro de trabajo.

Compromiso de continuación: en esta dimensión la vinculación del empleado a la compañía es material. La permanencia del trabajador se logrará por el discernimiento del empleado de lo que recibe de su centro laboral, los costos personales asociados y los costos adicionales asociados por dejar la empresa (Araujo y Brunet, 2004, p.108).

Además, Rodríguez et al. (2004) manifiestan que “se da como resultado de invertir el tiempo y esfuerzo alcanzado de un colaborador mientras permanecía en la organización y la pérdida que sentiría en caso de perder el trabajo” (p. 139).

Es por ello que “existen lugares donde la tasa de desempleo está en crecimiento y se reflejan en los miembros de la empresa ya que hay un alto desinterés y falta de compromiso para seguir laborando en ella.” Vandenbergue (Citado en Rodríguez et al.,2004, p. 139).

Compromiso normativo. “Es el agradecimiento percibido por el colaborador responsable de responder de igual forma a la organización por la obtención de beneficios” (Rodríguez et al.,2004, p. 139). Además, según Araujo & Brunet (2012) este agradecimiento o retribución “está impulsado por influencias culturales y familiares que brinda la sensación de lealtad del trabajador hacia la empresa” (p. 108).

1.4. Formulación del problema:

¿Cuál es la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 40).

1.5.1. Conveniencia. Este estudio es relevante, ya que aborda la importancia de la felicidad en el contexto del centro de trabajo, lugar donde las personas pasan la mayor parte de su tiempo, utilizando todos sus conocimientos y recursos adquiridos en su vida, y como este sentimiento de bienestar es clave para compromiso organizacional en la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

1.5.2. Relevancia social. Los resultados de la investigación actual ayudarán a los empleadores a entender mejor los colaboradores, en particular a sus niveles de felicidad, y los beneficios que la felicidad conlleva, y también beneficiará a la sociedad con trabajadores más productivos y comprometidos con su labor, reflejado en un mejor desempeño de las organizaciones a favor de la comunidad.

1.5.3. Implicaciones prácticas. Las conclusiones alcanzadas en esta investigación pueden ser utilizadas por las organizaciones para realizar intervenciones y estrategias de mejora en base al conocimiento de la felicidad y el gran impacto que produce los trabajadores y en la empresa, mejorando el compromiso organizacional.

1.6. Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, año 2018.

Ho: No existe relación significativa entre felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018.

1.7.2. Específicos

O1: Establecer el nivel de felicidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018.

O2: Establecer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018.

O3: Establecer la relación de las dimensiones de Felicidad y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018.

O4: Realizar propuesta de mejora para la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

No experimental

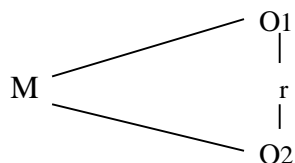
Según Hernández, et al. (2014, pág. 152) porque no se manipulan las variables durante la realización del estudio, además se estudiarán las variables en su naturaleza.

Transversal

Los datos son recogidos en un solo periodo en el tiempo, se describen las variables y analiza la incidencia en un momento determinado (Hernández, et al., 2014, p. 154).

Correlacional

Porque busca establecer relación entre dos conceptos o variables, y no solo describir cada una de ellas (Hernández, et al., 2014, p. 93).



M : Colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

O1 : Felicidad

O2 : Compromiso Organizacional

r : Relación entre las variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Felicidad

Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 2.1

Operacionalización de la variable felicidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Felicidad	“Definimos la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado.” (Alarcón, 2006, p.3)	La variable será medida mediante el cuestionario “Escala de Felicidad”, instrumento desarrollado y validado por Alarcón (2006), y que mide cuatro dimensiones.	Sentido positivo de la vida	Ideal	Ordinal
				Gozo	
				Excelencia	
				Optimismo	
			Satisfacción con la vida	Personal	
				Profesional	
				Institucional	
				Asistencial	
			Realización personal	Alegría	
				Justicia	
				Personal	
				Profesional	
				Feliz	
				Éxito	
				Realización	
				Vocación	
Alegría de vivir	Alegría				
	Placer				
	Maravilla				

Nota: Los indicadores e ítems fueron adaptados del instrumento y teoría de Alarcón (2006).

Tabla 2.2

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1997) “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.” (p. 11)	La variable será operacionalizada mediante aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional utilizado por Meyer y Allen (1991)	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	Ordinal
			Compromiso normativo	Lealtad Sentimiento de obligación	
			Compromiso de continuidad	Costos	

Nota: Los indicadores e ítems se están considerando del instrumento y teoría de Meyer y Allen (1991), adaptado por Rojas (2017).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En la presente investigación la población está constituida por todos los colaboradores que conforman la sede de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el 2018, que son un total de 105 colaboradores distribuidos en las distintas áreas de la institución.

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboren en el local de la Gerencia Regional de Educación La Libertad
- Trabajadores de sexo femenino y masculino
- Trabajadores de la GRELL que de manera voluntaria accedan a la aplicación de los cuestionarios.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que hayan desarrollado anteriormente los cuestionarios a aplicar.
- Trabajadores de la GRELL que no deseen participar de manera voluntaria.

2.3.2. Muestra

Se utilizará el método de muestreo censal, ya que se tomará a toda la población como muestra de estudio, es decir, todos los colaboradores de la sede de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el 2018, a excepción de exclusiones.

2.3.3. Unidad de análisis

Un colaborador de la Gerencia Regional de Educación La Libertad a quien se le

Tabla 2.3

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Felicidad	Encuesta	Cuestionario (Escala de Felicidad)	Trabajadores
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario de Compromiso Organizacional	Trabajadores

aplicará la encuesta.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

La Escala de Felicidad de Lima (EFL) fue creada por Alarcón (2006) y está conformada por cuatro dimensiones para evaluar la felicidad: Sentido positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Realización personal y Alegría de vivir. El instrumento consta de 24 ítems. La EFL fue adaptada en la investigación de Ballón (2016).

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) basado en el modelo teórico de Tres Componentes, fue elaborado por Meyer y Allen (1991). Consta de tres dimensiones, las cuales son Compromiso afectivo, Compromiso normativo y Compromiso de continuidad. Se encuentra conformado por 21 ítems, los 4 ítems negativos serán calificados de forma inversa para su correcta puntuación. El CCO fue adaptado en la investigación de Rojas (2017).

Los ítems de ambos instrumentos serán respondidos mediante escala de Likert en su rango del 1 al 5, como se detalla a continuación.

Tabla 2.4

Calificación de la escala de Likert

Crterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

2.4.2. Validez del instrumento

La Escala de Felicidad se validó por juicio de especialistas en el tema (anexo 04).

- Administrador: Dra. Nancy Aguilar Aragón.
- Administrador: Omar Alva Rodríguez.
- Administrador: Francisco Vigo López.

El cuestionario de compromiso organizacional se validó en la investigación de Rojas (2017), por juicio de expertos en el tema (ver anexo 05).

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

2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad se procedió a aplicar una prueba piloto a 20 colaboradores de la GRELL, en donde se calculó el coeficiente de alfa de Cronbach de ambos instrumentos (ver anexo N° 08 y N° 09).

Tabla 2.5
Confiabilidad de instrumentos

Variable	Nombre del Instrumento	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos	Apreciación
Felicidad	Escala de felicidad	0.936	20	Elevada
Compromiso organizacional	Cuestionario de compromiso organizacional	0.874	20	Muy buena

Nota: Analizado mediante SPSS v.25 y la apreciación se hizo en base al anexo N° 10.

2.5 Métodos de análisis de datos

El procedimiento de los datos recolectados se hará a través del estudio:

2.5.1- Uso de estadística descriptiva

Se mostró la repartición de los datos, por indicadores de la variable, se examinó los resultados a través de tablas y figuras con sus respectivos porcentajes, así como la descripción e interpretación de los estadísticos descriptivos tales como las medidas de tendencia central y dispersión, las cuales se elaboraron y calcularon utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25.

2.5.1- Uso de estadística inferencial

Para establecer la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores se manejó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que los valores obtenidos mediante la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov eran menores al valor alfa 0.05 (ver anexo); la correlación se obtuvo empleando el programa estadístico SPSS versión 25, donde se determinó la direccionalidad, fuerza y significatividad de la relación de las variables en estudio.

2.6 Aspectos éticos

En el estudio se tuvo en consideración la autenticidad de resultados, evitando la manipulación de datos a conveniencia, la defensa a la identidad de los colaboradores del vigente estudio, el respeto a la propiedad intelectual y respeto a la biodiversidad y medio ambiente.

III. Resultados

3.1. Generalidades de la institución

La Gerencia Regional de Educación La Libertad (GRELL) se creó en 1964 y se encarga de la gestión de la educación de la región La Libertad, a partir de los lineamientos del Ministerio de Educación y de su plan de gobierno, que se dirige a optimizar la calidad educativa, es por ello que se llevaron a cabo, variedad de programas en las diferentes modalidades y niveles educativos con el único fin de que se conviertan en una herramienta de apoyo a la gestión administrativa y técnico-pedagógica instituciones educativas públicas.

Trabaja en conjunción con las UGELs, directores y maestros, para potenciar y asumir responsabilidades compartidas que coadyuven al propósito de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la región. La sede se encuentra ubicada en la av. América Sur Nro. 2870, urb. La Perla, en la ciudad de Trujillo, y su actual gerente es el Dr. Rafael Martín Moya Rondo.

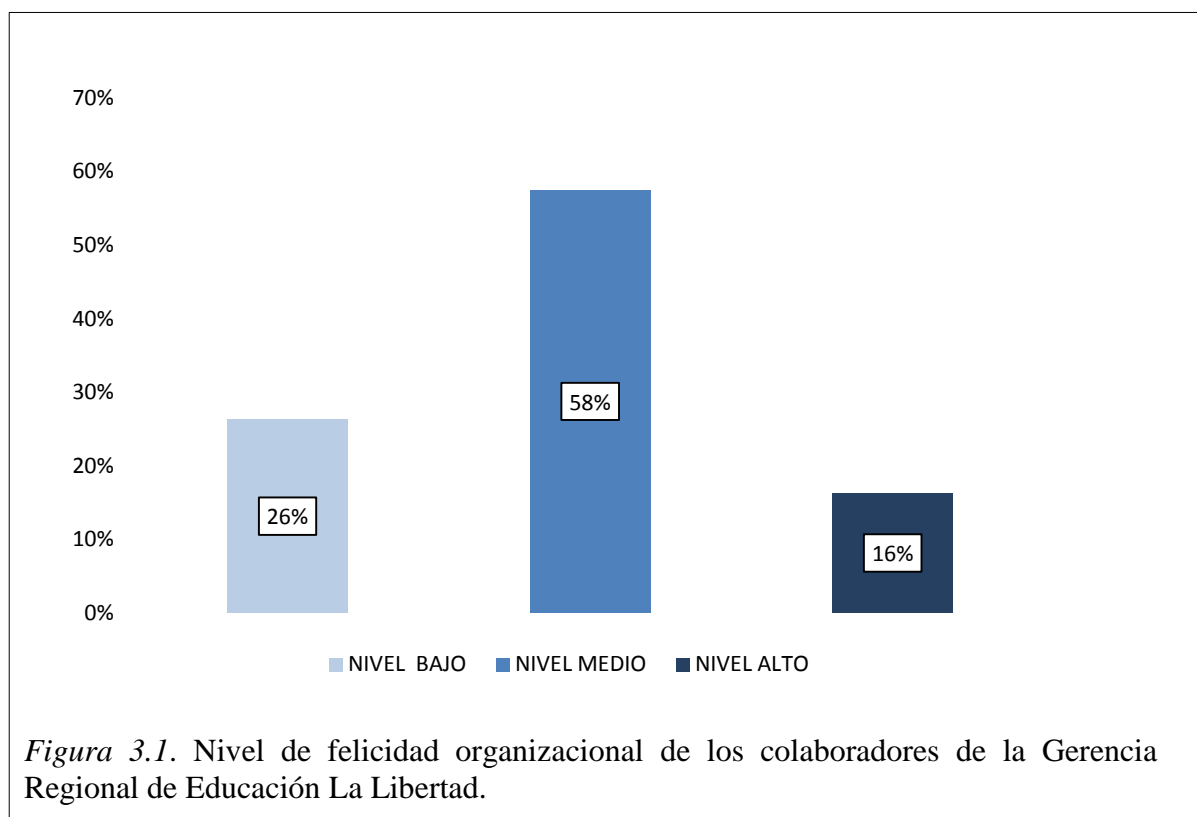
Misión

“La Gerencia Regional de Educación, es el órgano de línea del Gobierno Regional La Libertad, encargado de asegurar la educación y aplicación de las políticas nacionales y regionales de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, basado en valores con inclusión y equidad social, que aporta iniciativas para mejorar los niveles de aprendizaje de niñas y niños, adolescentes, jóvenes y adultos, para elevar la calidad educativa; contribuyendo al desarrollo integral de los Ciudadanos de la Región La Libertad.”

Visión

“Al 2021, somos un órgano eficiente y eficaz, que direcciona y supervisa procesos de gestión pedagógica, institucional, administrativa, comunitaria e investigación, en el ámbito regional, que permiten elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, a través de acciones educativas pertinentes y relevantes, instituciones educativas fortalecidas, docentes capacitados y actualizados en el manejo de procesos administrativos y pedagógicos, que promueven el apoyo comprometido de la comunidad para su participación, concertación y vigilancia en coordinación con otros sectores para lograr el desarrollo integral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos para ser ciudadanas y ciudadanos comprometidos con el desarrollo sostenible y sustentable de la Región La Libertad, el Perú y el mundo.”

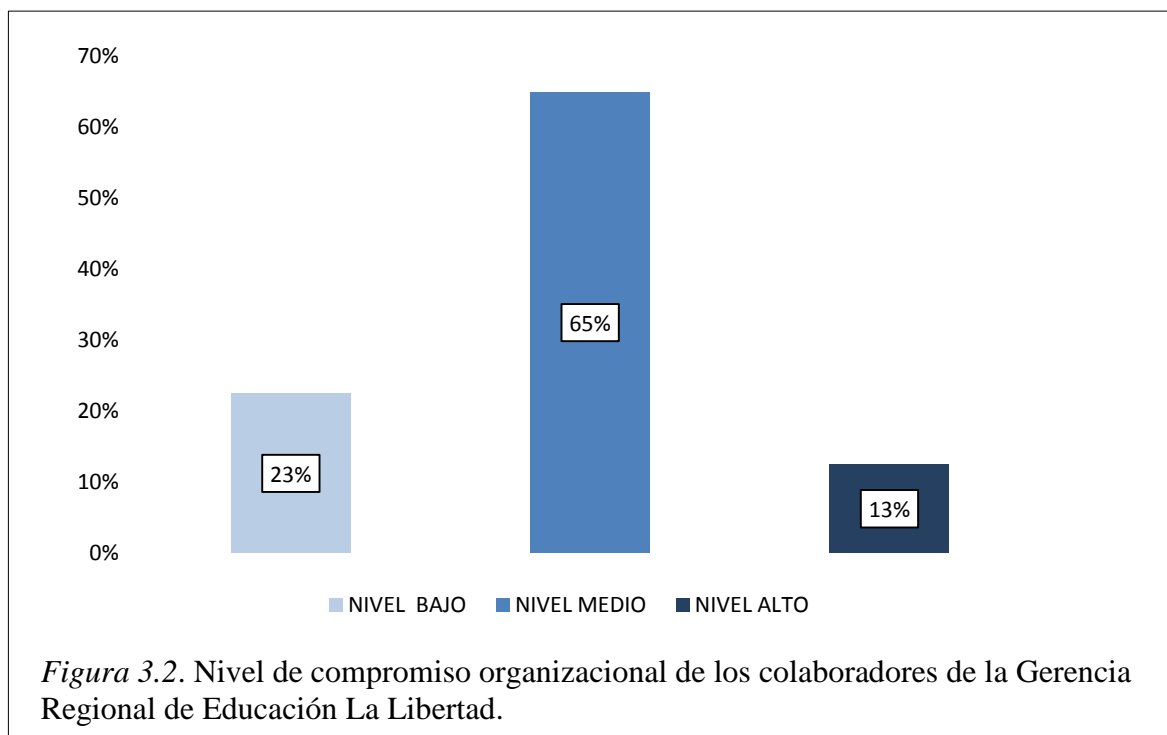
3.2. Nivel de felicidad Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.



En la Gerencia Regional de Educación La Libertad los colaboradores que presentan un nivel bajo de felicidad son del 26 %, un 58% posee un nivel medio de felicidad en la institución y en menor porcentaje, solo un 16% presenta un nivel alto de felicidad.

Los 13 colaboradores en el nivel alto indicaron sentirse realizados en todo aspecto, consideran que la vida ha sido justa con ellos en el plano laboral y que es maravilloso trabajar con sus colegas. En el nivel medio, 46 colaboradores afirmaron que se sienten satisfechos con su vida personal, además, se sienten realizados personalmente, sin embargo, no piensan que las condiciones de su vida lleguen a ser excelentes, ni sienten que su vida este llena de gozo por el trabajo y aún no se sienten del todo satisfechos profesionalmente. Por último, los 21 colaboradores que obtuvieron un nivel bajo no piensan que la mayoría de cosas estén cerca de su ideal, no se sienten felices la mayoría del tiempo y por lo general no se sienten bien trabajando, ni mucho menos piensan que la vida sea una cadena de éxitos.

3.3. Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.



En la Gerencia Regional de Educación La Libertad los colaboradores que presentan un nivel bajo de compromiso organizacional son del 23%, un 65% los que tienen un nivel medio de compromiso en la organización, y solo un 13% presenta un nivel alto de compromiso organizacional.

Los 10 colaboradores que presentaron un nivel alto de compromiso, sienten una obligación con la gente de la institución, además, afirman que si dejaran el trabajo ahora muchas cosas en su vida personal cambiarían, por lo que les es muy difícil dejar la institución ahora mismo. Los 52 colaboradores que obtuvieron un nivel medio se sienten parte integrante de la organización, por ello trabajar allí significa mucho para ellos y están orgullosos de pertenecer a la institución, también se les haría difícil dejar ahora la organización. No obstante, su continuidad no es por las ventajas o beneficios que ofrezca la institución, es más porque afirman que sería difícil encontrar otro empleo en estos momentos, y lo necesitan. Finalmente, los 18 colaboradores en el nivel bajo afirman que no supondría ningún costo para ellos dejar la organización, y más aún si recibieran beneficios a cambio, afirman también que no les gustaría pasar el resto de su carrera en la institución y no se sentirían culpables si eligieran marcharse.

Tabla 3.1.

Correlación de la dimensión sentido positivo de la vida con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad

		Sentido positivo de la vida	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,532**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

La relación de la dimensión sentido positivo de la vida y la variable compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, según los valores obtenidos de la correlación Rho de Spearman, es de 0.532. Es una correlación positiva, de nivel moderado y es altamente significativa en el nivel 0.01. Esta dimensión es la que se relaciona en menor medida con el compromiso de los colaboradores.

De este modo, los investigados obtuvieron un mayor promedio en el indicador de Optimismo, con 3.30; pero el promedio bajó en el indicador Excelencia donde obtuvieron 2.85, ya que la mayoría no piensa que las condiciones de su vida son excelentes. En los indicadores Ideal y Gozo presentaron promedios medios de 2.88 y 2.86 respectivamente.

Tabla 3.2.

Correlación de la dimensión Satisfacción con la vida con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad

		Satisfacción Con La Vida	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,593**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

La correlación entre la dimensión satisfacción con la vida y compromiso organizacional según los valores obtenidos de la correlación Rho de Spearman, es de 0.593, lo que indica una correlación positiva, en un nivel moderado y altamente significativa ($p < 01$), en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

Se evidenció que los investigados presentaron promedios de nivel medio en los indicadores de satisfacción personal y profesional obteniendo puntajes de 3.37 y 3.24 respectivamente; el indicador más bajo fue el de satisfacción asistencial, donde los investigados obtuvieron 2.96 de promedio.

Tabla 3.3.

Correlación de la dimensión de realización personal con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad

		Realización Personal	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,666**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

La correlación entre la dimensión realización personal y compromiso organizacional es de 0.666, por lo tanto, existe una correlación positiva, en un nivel moderado y altamente significativa ($p < 01$), en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Esta dimensión es la que más se relaciona con el compromiso de los colaboradores.

De este modo, los investigados presentaron el más alto promedio en el indicador de realización personal con 3.38, además también obtuvieron un promedio en nivel medio de 3.11 en el indicador realización profesional. El indicador donde los investigados resultaron estar más bajos fue en el de éxito, con 2.81 de promedio.

Tabla 3.4.

Correlación de la dimensión alegría de vivir con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad

		Alegría De Vivir	
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,596**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

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

La correlación entre la dimensión alegría de vivir y compromiso organizacional es de 0.596, lo que indica una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($p < 01$), en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

Se evidenció que los investigados presentaron un nivel medio de promedio en todos los indicadores de esta dimensión, resaltando los de plenitud y vocación con 3.04 ambos.

Prueba de Normalidad de las variables de estudio

H₀: Los datos presentan normalidad.

H₁: Los datos no presentan normalidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H₁

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad Organizacional	,144	80	,000	,940	80	,001
Compromiso Organizacional	,103	80	,036	,973	80	,082

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados, mediante la Prueba de KolmogorovSmirnov, se obtienen valores menores al valor de alfa que es 0.05. Se utilizó esta prueba debido a que la cantidad de encuestados fue de 80 colaboradores. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: los datos no presentan normalidad, y se trabajará con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018.

Hi: Existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (margen máximo de error)

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H1

Tabla 3.5. *Correlación de Felicidad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad*

		Felicidad Organizacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Felicidad Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	80
		Coeficiente de correlación	,644**
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	1,000
		N	80
		Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	.
	N	80	80

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

De acuerdo a los resultados, empleando la Correlación de Rho Spearman se obtiene un valor de 0.644, es una correlación positiva, es decir, a mayor felicidad mayor compromiso y viceversa. Además, está en un nivel moderado y es altamente significativa ($p < 0.01$), menor al valor de alfa que es 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2018.

IV. Discusión

El creciente interés por la felicidad en el mundo empresarial nace porque las organizaciones necesitan colaboradores más productivos y comprometidos con la empresa, colaboradores felices con su trabajo. Sin embargo, la realidad es más alarmante, debido a que los colaboradores viven mayormente infelices en su trabajo día a día, lo que perjudica directamente a las organizaciones, debido a que éstos no se involucran y se comprometen; sobre todo, en instituciones públicas a nivel nacional y regional existe una falta de compromiso del trabajador, generado por diversos factores que crean un contexto poco favorable para el trabajo.

El sector público en Trujillo no es ajeno a esta situación ya que es allí donde se concentran gran parte de trabajadores poco comprometidos con las instituciones, por ello se decidió realizar la investigación en la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Se aplicó cuestionarios a 80 colaboradores para medir la felicidad y el compromiso organizacional, se presentaron limitaciones como la no cooperación de algunos trabajadores para realizar los cuestionarios, y en la mayoría de los casos fue solucionado volviéndoles a explicar más a detalle la importancia de medir la felicidad y su impacto en la institución. La investigación realizada confirmó la hipótesis planteada en el presente estudio.

Luego de analizar los resultados obtenidos, se identificó el nivel de felicidad organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación la Libertad, tal y como se puede apreciar en la figura 3.1, donde el 58% presentó un nivel medio de felicidad, mientras que el 26% de los investigados presentó nivel bajo y finalmente, solo un 16% presentó un nivel alto de felicidad; siendo la dimensión satisfacción con la vida en donde los investigados presentaron mayor promedio. Se reafirma en lo que postula Seligman (2017), la felicidad nace de la personalización y la práctica de las habilidades más significativas de la persona, y de su aplicación diaria. Además, Rojas (2016) afirma que para muchas personas hoy la felicidad se resume a la calidad de vida, bienestar y seguridad. Por lo tanto, la mayor parte de los investigados pese a que se encuentran satisfechos personalmente, se encuentran en el nivel medio y bajo debido a que no todos creen que las cosas en su vida estén cerca de su ideal, no sienten que su vida esté llena de gozo por el trabajo y por lo general no se sienten bien trabajando.

Respecto al nivel de la variable compromiso organizacional, como se aprecia en la figura 3.2, se halló que el 65 % de los colaboradores se encontraba en un nivel medio, un 23 %

presentaba un nivel bajo y solo un 13 % tenía un nivel alto de compromiso; siendo el compromiso afectivo la dimensión en la que más altos resultaron los investigados. Esto se corrobora en lo postulado por García (2013), ya que sostiene que el compromiso organizacional se plasma en el sentido de pertinencia y lealtad que sienten hacia la empresa, esto lleva a que su desempeño en el trabajo vaya acorde a los objetivos del centro donde labora, demostrando responsabilidad y actitud positiva. Además, según Araujo y Brunet (2004), la permanencia del trabajador se logrará por el discernimiento del empleado de lo que recibe de su centro laboral, los costos personales asociados y los costos adicionales asociados por dejar la empresa. Se concluye que, pese a que se sienten parte integrante de la institución, la mayoría de colaboradores presentaron un nivel medio y bajo debido a que mostraron interés en cambiar de empleo o porque no tendrían problema en replantear su situación actual, esto último parte del compromiso de continuidad.

Se identificó, además, que existía relación directa entre la dimensión de felicidad, sentido positivo de la vida, y el compromiso organizacional de los colaboradores, de acuerdo a los resultados presentados en la tabla 3.1; el valor de la correlación hallada mediante el Rho de Spearman, fue de 0.532. Esta es una correlación positiva y de nivel moderado. Acerca de esta dimensión, Alarcón (2006) postula que la felicidad simboliza rodearse de sentimientos positivos hacia la vida y hacia uno mismo. No obstante, aquí es en donde más bajos resultaron estar los investigados; podemos concluir entonces, que gran parte de los colaboradores de la GRELL no están contentos con lo que hacen y mucho menos están disfrutando de su trabajo, esto puede generar pesimismo y falta de compromiso.

Por otro lado, como se puede apreciar en la tabla 3.2, la correlación entre la dimensión satisfacción con la vida y el compromiso organizacional de los colaboradores según Rho de Spearman, es de 0.593, lo que indica una correlación positiva, en un nivel moderado y altamente significativa ($p < 01$). Esto se ratifica con lo postulado por Gavin y Mason (2004), donde afirman que la felicidad, satisfacción por la vida y los estados positivos de los colaboradores en su centro de labores, contribuyen al éxito y a un buen compromiso organizacional. Cabe mencionar que los resultados de esta dimensión son similares a los determinados por Rojas (2017) en su tesis, donde también halló una relación moderada entre satisfacción con la vida y el compromiso organizacional.

En resumen, tal como afirman Chaiprasit y Santidhirakul (2016), la felicidad en el trabajo se origina cuando un individuo siente y goza de lo que hace; estas dos primeras dimensiones de la felicidad tratan acerca de liberarse de los pensamientos negativos y sentirse satisfecho con

lo que uno ha logrado y lo que hace. Los colaboradores se sienten satisfechos con su vida personal pero aún conservan pensamientos negativos, no se sienten llenos de gozo por trabajar y no están del todo satisfechos con su vida profesional.

Asimismo, según los resultados de la tabla 3.3, se puede apreciar que la correlación entre la dimensión realización personal y el compromiso organizacional de los colaboradores es de 0.666, siendo ésta, la dimensión que más se relaciona con el compromiso de los investigados. Mediante el Rho de Spearman se identificó que existe una correlación positiva, en un nivel moderado y altamente significativa ($p < 01$), en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Al respecto Dutschke (2013) en su investigación, concluyó que ser reconocido, tener posibilidades de realización personal y profesional, y la percepción del ambiente interno de la empresa, son factores primordiales para que un profesional se sienta feliz. Esta dimensión es una en las que mejor se encuentran los investigados, ya que se sienten realizados personalmente y a pesar de que aún no están seguros de sentirse realizados del todo en el ámbito profesional, influye de igual manera en gran parte del compromiso con la institución presentado en los resultados.

También se halló una correlación significativa entre la dimensión alegría de vivir y el compromiso organizacional de los colaboradores, como se puede observar en la tabla 3.4, mediante el Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.596, lo que indica una correlación positiva y moderada. Estos resultados son ratificados con los conseguidos por Rojas (2017) en su tesis, donde concluyó que había una relación positiva entre la dimensión de felicidad, alegría de vivir, y el compromiso organizacional de los investigados. Se puede concluir entonces que, optimizando el nivel de los colaboradores en esta dimensión, ya sea mejorando el ambiente de trabajo o la relación entre colegas, podrá aumentar también su compromiso con la institución, realizando con más conciencia sus labores.

Finalmente, se determinó que existe correlación significativa entre las variables de felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad; según los resultados de la tabla 3.5, mediante el Rho de Spearman se obtuvo el valor de 0.644, esto indica que es una relación moderada y directa ya que, a mayor nivel de felicidad en los colaboradores, mayor será su compromiso con la institución y a menor felicidad, el nivel de compromiso será también menor. Esto se ratifica en lo que postularon Pladevall y Seara (2016), donde afirman que son más útiles y comprometidos con la institución aquellos colaboradores que se sienten felices con su labor, ya que tratan mejor a

los clientes y además padecen de menos malestares relacionados con la carga laboral y el estrés.

Estos resultados son corroborados por lo expuesto por Nastaran, Asadi y Tabatabaie (2012) en su artículo científico, donde hallaron que había una relación positiva entre la felicidad en el centro de labores y el compromiso con la organización; y a lo expuesto por Dehaghi (2012) en su investigación, donde determinó que existía una significativa correlación entre compromiso con la organización y la felicidad. Asimismo, Fernández (2015) habla sobre este vínculo en las organizaciones, afirmando que, si se siembra inclusión, se cosechará compromiso, y que si se planta consideración y gestión que promueva bienestar de los trabajadores, florecerá un compromiso y un vínculo indestructible.

En consecuencia, dicha relación se debería tomar en seria consideración para mejorar la eficiencia y el sentido de pertenencia de la organización, ya que, de acuerdo a los resultados y a lo antes mencionado por distintos autores, el personal que se siente feliz en el trabajo, incrementa su compromiso con la institución, y con ello su labor se vuelve más productiva. Cabe resaltar, que los altos mandos de las empresas deberían preocuparse más por el bienestar de sus colaboradores, debido a que, las decisiones que tomen sobre ellos, puede afectar directamente su compromiso y vínculo con la organización.

Los resultados obtenidos y métodos usados en esta investigación sirven de aporte a otras Gerencias Regionales, Municipalidades distritales, Ugeles y demás entidades públicas para su conocimiento, ampliación del estudio, y pueden ser utilizados para realizar estrategias de mejora en base al conocimiento de la felicidad y el gran impacto que produce en los trabajadores, mejorando su compromiso organizacional, reflejado en un mejor desempeño de sus funciones en la organización.

V. Conclusiones

- 5.1.** Se identificó el nivel de felicidad organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación la Libertad, es así que, 58% de los colaboradores presentó un nivel medio de felicidad, mientras que el 26% presentó nivel bajo y finalmente, solo un 16% presentó un nivel de felicidad alto; debido a que no creen que su vida esté llena de gozo por el trabajo, aún no se sienten seguros de estar realizados profesionalmente y por lo general no todos se sienten bien trabajando, a pesar que mostraron estar satisfechos con su vida personal. (Figura 3.1)
- 5.2.** Se identificó el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación la Libertad, es así que, el 65 % de los colaboradores presentó en un nivel medio, un 23 % presentó un nivel bajo y solo un 13 % tuvo un nivel alto de compromiso; debido a que su continuidad no es por las ventajas o beneficios que ofrezca la institución, es más porque afirman que sería difícil encontrar otro empleo, pese a esto, muchos no tendrían problema en replantear su situación actual. (Figura 3.2)
- 5.3.** Se identificó que existe relación entre las dimensiones de felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, es así que, mediante el rho de Spearman, la correlación entre el compromiso organizacional y la dimensión sentido positivo de la vida fue de 0.532, y de 0.593 con la dimensión satisfacción con la vida, asimismo, fue de 0.666 con la dimensión realización personal y finalmente la correlación fue de 0.596 con la dimensión alegría de vivir. En todas las dimensiones la correlación con el compromiso organizacional fue positiva, de un nivel moderado y altamente significativa ($p < 0.01$). Esto debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con su vida personal pero no se sienten bien trabajando y no están del todo satisfechos con su vida profesional.
- 5.4.** Se determinó que existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, utilizando el rho Spearman se obtuvo un nivel de correlación de 0.644; esto significa, una correlación positiva, moderada y altamente significativa ($p < 0.01$), menor al valor de alfa 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa de la investigación y se concluye que, a mayor felicidad de los colaboradores, mayor será su compromiso con la institución, y viceversa. (Tabla 3.5).

VI. Recomendaciones

- 6.1.** Se recomienda al Gerente General y al Administrador la Gerencia Regional de Educación La Libertad desarrollar iniciativas como un programa de salario emocional en donde se reconozca a los colaboradores y se les retribuya su esfuerzo; también brindarles la oportunidad de desarrollarse más en el ámbito personal e interpersonal mediante talleres, para que se sientan parte importante de la institución y estén más felices desempeñando sus labores.
- 6.2.** Se recomienda al Gerente General y al Administrador de la Gerencia Regional de Educación La Libertad realizar programas de crecimiento profesional y juntas mensuales donde haya espacio para la exposición de ideas, reforzando el compromiso de continuidad de los colaboradores para que se sientan parte del desarrollo a largo plazo de la institución, brindándoles mejores condiciones laborales y así puedan interiorizar los objetivos institucionales como propios también.
- 6.3.** Se recomienda al Gerente General y al Administrador de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, reforzar la identificación de los colaboradores con la institución, efectuando actividades integradoras, además se debería implementar talleres de dinámicas grupales en donde puedan interactuar todos los colaboradores, mejorando el ambiente de trabajo para convivir, y también se sugiere mejorar la comunicación con los trabajadores, realizando juntas mensuales, almuerzos o cenas, para hacerlos sentir parte importante de la institución y permitir su crecimiento profesional.
- 6.4.** Se recomienda al Gerente General y al Administrador de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, mejorar el nivel de felicidad de los colaboradores a través de estrategias basadas en la felicidad organizacional, desarrollando programas, talleres y actividades que fomenten la realización personal, el optimismo, el crecimiento profesional y el trabajo en equipo, en donde todos puedan sentirse reconocidos y valorados; todo esto influirá en su compromiso con la institución, mejorando de esta forma el logro de objetivos.
- 6.5.** A futuros investigadores se recomienda realizar un estudio explicativo cuasi experimental en donde se aplique un programa de inteligencia emocional para mejorar el nivel de felicidad y compromiso organizacional.

VII. Propuesta de mejora Directiva – 2018 – GRELL – GRLL

“Estrategias para mejorar el nivel de felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la GRELL”

1. Finalidad

Después de haber analizado los resultados de la investigación y teniendo presente la relación entre felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la GRELL, se procederá al desarrollo de estrategias de mejora, que comprenderán una serie de programas, actividades y acciones con el fin de mejorar o aportar a un mejor nivel de felicidad y compromiso del personal de la institución.

2. Objetivos

a. Objetivo General

- Mejorar el nivel de felicidad y compromiso en los colaboradores de la GRELL a través de estrategias basadas en la felicidad organizacional, desarrollando programas y actividades que fomenten la realización personal, el optimismo y el trabajo en equipo para optimizar el alcance de los objetivos de la institución.

b. Objetivos Específicos

- Reforzar las dimensiones de sentido positivo de la vida, alegría de vivir, realización personal y satisfacción con la vida de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.
- Reforzar las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

3. Alcances

- Está sujeta a la presente directiva, la Gerencia Regional de Educación La Libertad.

4. Bases Legales

- Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2019

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante la Ley.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

5. Disposiciones Generales

- a. La presente directiva entrará en vigencia para el presupuesto del año fiscal 2019.
- b. La Gerencia Regional de Educación La Libertad, a través de la Dirección de Administración, es la responsable del cumplimiento de las actividades programadas en la Directiva para el 2019.

6. Disposiciones Específicas

a. Acerca de la causa de las estrategias de mejora

En la Gerencia Regional de Educación La Libertad se evidenció una serie de deficiencias, que afectan seriamente a corto y largo plazo el entorno de trabajo.

En un escenario así es difícil que los colaboradores se sientan realizados y felices laborando en la institución, impidiendo que desarrollen un sentimiento de pertenencia, puesto que muchas veces el ambiente se torna conflictivo. Finalmente, en la mayoría de casos la falta de compromiso de algunos termina contagiando a los demás.

7. Estrategias para el abordaje del tema

Para realizar las estrategias de mejora se tuvo en cuenta los resultados obtenidos de las encuestas de felicidad y compromiso organizacional formuladas a los colaboradores de la gerencia regional de educación la libertad. La implementación de las estrategias no genera altos costos y se verán beneficiados los colaboradores de la GRELL y la misma institución. Es posible desarrollar iniciativas para que los colaboradores se sientan parte importante, y de este modo contribuir a seguir cultivando su sentido de pertenencia hacia la entidad. “El sueldo no es lo único importante, el denominado salario emocional es fundamental para que los colaboradores estén felices y las empresas vean retribuido ese bienestar” (El Espectador, 2014, párr. 3).

El plan constará de dos etapas, la primera es la realización de actividades concernientes a reforzar la confianza entre los miembros, como dinámicas grupales y capacitaciones, y la última etapa es la realización de un programa de recompensas orientado a reforzar el salario emocional.

a. Programas y actividades a ejecutar

Etapas 1: Crecimiento profesional y desarrollo personal

Programa	Actividades	Meta
Crecimiento profesional	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de crecimiento y realización profesional. Junta mensual con los colaboradores, donde habrá espacio para la exposición de ideas y propuestas de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el nivel alto de felicidad a un 50 %
Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de motivación y desarrollo personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el nivel alto de compromiso organizacional a un 50 %
Dinámicas grupales y eventos de integración	<ul style="list-style-type: none"> Organización de evento deportivo. Organización de actividades extra laborales de esparcimiento (Almuerzos, Cenas). Taller de trabajo en equipo, con dinámicas en donde todos participen de igual manera, sin importar el cargo que tengan. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el nivel alto de compromiso organizacional a un 50 %

Etapas 2: Salario Emocional

Programa	Recompensa	Meta
Reconocimiento al mejor colaborador	<ul style="list-style-type: none"> + 2 días libres remunerados al año y un diploma de reconocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el nivel alto de felicidad a un 50 %.
Reconocimiento al colaborador más puntual.	<ul style="list-style-type: none"> + 1 día libre remunerado al año y un diploma de reconocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el nivel alto de compromiso organizacional a un 50 %.

b. Participantes

- Todos los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, sede Trujillo.

8. Etapas: Descripción y principales actividades

a. Taller de Crecimiento profesional

8.1.1. Contenidos a desarrollar

- *El profesional de hoy* (Taller N° 1): El ponente describe los nuevos desafíos que afrontan los profesionales en la actualidad y las nuevas competencias que exigen los directivos.
- *Las competencias personales* (Taller N° 1): Se realiza una identificación y explicación de las competencias personales para el trabajo proactivo y coordinado.
- *Las herramientas del éxito* (Taller N° 1): Se describen herramientas de acción que ayuden al desarrollo de su comunidad y su centro de labores.
- *Las capacidades para el trabajo efectivo* (Taller N° 2): El ponente explica el por qué se debería desarrollar la orientación a objetivos para la obtención de resultados y enfocarse siempre en el aprendizaje y a la mejora continua.
- *La importancia de la comunicación y la cooperación* (Taller N° 2): Se explica la importancia de potenciar la comunicación efectiva interpersonal en el trabajo.
- *El compromiso frente a la institución y la comunidad* (Taller N° 2): Se describe y analiza la importancia del compromiso y la confianza para la faena diaria.

8.1.2. Desarrollo del taller

Introducción: El ponente se presentará ante el grupo de colaboradores de la GRELL, explicando brevemente los objetivos que se pretenden conseguir con cada taller. Al presentarse, el ponente tratará de establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo, y dar algunos alcances para que el grupo pueda comprender el enfoque y dirección que el ponente busca dar al taller.

Desarrollo: El ponente dará algunas últimas indicaciones y comenzará con el desarrollo del taller, los participantes deberán escuchar con atención y cualquier pregunta o comentario será resuelto al final de la exposición, donde se brindará unos minutos para un pequeño conversatorio.

Cierre: El ponente dará las gracias por la atención e invitará a los colaboradores a participar del próximo taller, finalmente se despedirá.

8.1.3. Materiales para taller

- Proyector
- Puntero

8.1.4. Lugar y duración

Se desarrollará en el auditorio de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, y cada taller tendrá la duración de una hora y cuarenta minutos.

b. Taller de Motivación y Desarrollo personal

8.2.1. Contenidos

- *El autodesarrollo y la motivación* (Taller N° 1): El ponente analiza los efectos del éxito y el fracaso en las personas e invita a aprender de ambos escenarios, reconocer las debilidades y motivar a reforzarlas y superarlas.
- *El autoconocimiento y el ejercicio efectivo de la autoconfianza* (Taller N° 1): El ponente explica a las personas la búsqueda de la autoafirmación, su trascendencia y límites.
- *Inteligencia Emocional y Resolución de conflictos* (Taller N° 2): Se explicará cómo aplicar la asertividad en el trabajo en equipo y resolver problemas asertivamente para lograr el objetivo.
- *La empatía y su importancia* (Taller N° 2): El ponente intentará lograr que los participantes entiendan la importancia de ponerse en el lugar de la otra persona, además de sustentar el valor de la empatía como una importante herramienta.

- *El reconocimiento de los logros propios y de los demás* (Taller N° 2): Se explicará la importancia de desarrollar la conciencia hacia nuestros logros, valores y también practicar el reconocimiento de los logros de los demás.

8.2.2. Desarrollo del taller

Introducción: El ponente se presentará ante el grupo de colaboradores de la GRELL, explicando brevemente los objetivos que se pretenden conseguir con cada taller. Al presentarse, el ponente tratará de establecer cierto grado de empatía y confianza con el grupo, y dar algunos alcances para que el grupo pueda comprender el enfoque y dirección que el ponente busca dar al taller.

Desarrollo: El ponente dará algunas últimas indicaciones y comenzará con el desarrollo del taller, los participantes deberán escuchar con atención y cualquier pregunta o comentario será resuelto al final de la exposición, donde se brindará unos minutos para un pequeño conversatorio.

Cierre: El ponente dará las gracias por la atención e invitará a los colaboradores a participar del próximo taller, finalmente se despedirá.

8.2.3. Materiales para taller

- Proyector
- Puntero

8.2.4. Lugar y duración

Se ejecutará en el auditorio de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, y cada taller tendrá la duración de una hora y cuarenta minutos.

c. Taller de trabajo en equipo e integración mediante dinámicas

5.3.1. Contenidos

- *Participación:* En esta dinámica, se realiza el planteamiento de una problemática y luego se hacen rondas de ideas de solución. Con esto se asegura la intervención y opinión de todos los miembros, lo que hará sentirse fundamentales a todos y cada uno de los colaboradores.
- *Los roles:* En esta dinámica, unos hacen de jefes y los otros hacen de empleados, y hay un problema por resolver. Aquí cada uno puede demostrar sus distintas virtudes.

- *Dibujo grupal:* Esta dinámica de trabajo trata de que todos los participantes, por partes, hagan un dibujo conjunto que intente adecuarse a lo que cada uno de ellos desea representar. Al final del dibujo se verá cuán acertado estaba el grupo.
- *Estudio de casos:* Se realiza el estudio de una situación que hay que resolver. No hay solución definitiva, ya que esta dinámica servirá principalmente para ver la capacidad de cooperación y comunicación que presenta el grupo.
- *Un regalo de Felicidad:* Experimentar el dar y el recibir retroalimentación positiva.

5.3.2. Materiales para taller

- Proyector
- Cañón multimedia
- Hojas de apuntes
- Papelotes
- Plumón de papelote

5.2.3. Lugar y duración

Se desarrollará en el auditorio de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, y cada taller tendrá la duración de una hora y cuarenta minutos.

d. Junta mensual con los Colaboradores

- Una buena estrategia para mejorar el nivel de confianza entre los colaboradores es reunirlos a todos de manera periódica para debatir sobre el último rendimiento y hacer un feedback. La lluvia de ideas es una de las herramientas más efectivas que se pueden utilizar para alcanzar un buen desempeño grupal. Se debe hacer sentir escuchados a todos los miembros de la institución y no menospreciar ningún aporte.

e. Salario Emocional

- El salario emocional se refiere a la retribución no económica al trabajador por su desempeño y compromiso, cuyo objetivo es satisfacer necesidades familiares, profesionales y personales del trabajador, sintiéndose reconocido y mejorando su calidad de vida, fomentando la unión laboral.

- Como premio al mejor trabajador y al trabajador más puntual del periodo anterior, se les otorgará un diploma de reconocimiento y recibirán las respectivas felicitaciones en público.

IX. Presupuesto

Los recursos financieros deberán de estar contemplados dentro del presupuesto anual de la Gerencia Regional de Educación La Libertad del año 2019, para la ejecución del plan de mejora en beneficio de todo el personal. Dentro del costo de los talleres estarán contemplados los recursos físicos, el lugar; así como pasajes, estadía y honorarios del ponente.

Programa / Actividad	Costo
Taller N° 1 de crecimiento y realización profesional	S/. 5,000.00
Taller N° 2 de crecimiento y realización profesional	S/. 5,000.00
Taller N° 1 de motivación y desarrollo personal	S/. 5,000.00
Taller N° 2 de motivación y desarrollo personal	S/. 5,000.00
Taller de trabajo en equipo, con dinámicas	S/. 4,000.00
Junta mensual con los colaboradores	S/. 00.00
Organización de evento deportivo	S/. 100.00
Organización de actividades extra laborales de esparcimiento (Almuerzo, Cena).	S/. 2,000.00

X. Cronograma de Ejecución

Tiempo Actividades	Año 2019												Responsable	Costo Aprox.
	Abril				Mayo				Junio					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Taller de crecimiento y realización profesional				█									Administración	S/. 5,000.00
Taller de crecimiento y realización profesional				█									Administración	S/. 5,000.00
Taller de motivación y desarrollo personal						█							Administración	S/. 5,000.00
Taller de motivación y desarrollo personal						█							Administración	S/. 5,000.00
Taller de trabajo en equipo, con dinámicas								█					Administración	S/. 4,000.00
Junta mensual con los colaboradores										█			Administración	S/. 00.00
Organización de evento deportivo											█		Administración	S/. 100.00
Organización de actividades extra laborales de esparcimiento (Almuerzo, Cena).												█	Administración	S/. 2,000.00

Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología, Vol. 40 (Núm. 1), pp. 99-106*. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Alter, N. (2014). La importancia de la felicidad en el trabajo. *Revista HSEC*. Recuperado de: <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=557&edi=25&xit=la-importancia-de-la-felicidad-en-el-trabajo>
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=34GgAgAAQBAJ&pg=PA108&dq=compromiso%20laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjK8diUzdTaAhUQz1MKHb2XCqYQ6AEIQDAF#v=onepage&q=compromiso%20laboral&f=false>
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa. *Psychologia: Avances de la Disciplina, vol. 10 (1), pp. 13-24*. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100002
- Bris, A. (2017). El PIB ha muerto, ¡Viva la felicidad! *Diario El País*. Recuperado de: https://elpais.com/elpais/2017/03/15/planeta_futuro/1489582102_183146.html
- Caicedo, Y. (2017). *Felicidad y productividad: Un aporte a la gestión del talento humano en las organizaciones del siglo XXI (Tesis de Maestría inédita)*. Recuperado de: <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/12265/1/25283996%20.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. Recuperado de: http://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion

Davey (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 20 (N.º 2), pp. 389 – 406. Recuperado de: <file:///C:/Users/Dante/Downloads/14049-48664-1-PB.pdf>

Dehaghi, M. (2012). La felicidad como un factor eficaz en el compromiso organizacional de los gerentes del distrito cuatro de la Universidad Islámica Azad, Irán. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (Nª 33), pp. 9460-9468. Recuperado de: <http://www.academicjournals.org/journal/AJBM/article-full-text-pdf/4ACD06A25041>

Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional, estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, Vol. 1, pp. 21 – 43. Recuperado de: <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/viewFile/819/805>

EFE (2018). Perú ocupa el puesto 65 de 156 países más felices. *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/peru-ocupa-puesto-65-156-paises-felices-informacion-onu-229340>

Empleados felices, empresas más productivas (2014). *El Espectador*. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

Fernández, I., (2015). *Felicidad organizacional*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=zIQsDwAAQBAJ&pg=PT97&dq=desempe%C3%B1o%20del%20trabajo%20y%20compromiso%20organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiH0MD7y9TaAhUEtIMKHRCVAoYQ6AEIPTAE#v=sippet&q=felicidad%20y%20compromiso&f=false>

Felicidad en el trabajo: 6 claves para tener empleados motivados en la oficina (2018). *Diario Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/felicidad-6-claves-empleados-motivados-oficina-230389>

- Field, L y Buitendach, J (2011). Felicidad, *Engagement* y compromiso organizacional del personal de apoyo de una institución de educación superior en Sudáfrica. *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 37(1), Art. #946, 10 pages. Recuperado de <http://www.scielo.org.za/pdf/sajip/v37n1/v37n1a06.pdf>
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva. *Revista de Psicología*, Vol. 14 (N° 27), pp. 69-75. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia y Trabajo*, Vol.15 (No.47). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010
- García, C., (2013). *Inteligencia Ética en la Gestión Pública: Las cinco dimensiones esenciales para su medida y socialización*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=iO4eBQAAQBAJ&pg=PA30&dq=compromiso%20del%20trabajador&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj8mszmrdPaAhWQz1MKHbrGCKUQ6AEIRDAG#v=onepage&q=compromiso%20del%20trabajador&f=false>
- García, J., Nieto, E. y Carrera, D. (2014). Relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz. *Atlantic Review of Economics*, Vol.2. Recuperado de: http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_RC_Felicidad_Empleados.pdf
- Gavin, J. & Mason, R. (2004). The virtuous Organization: The value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, vol. 33 (N° 4). Recuperado de: <https://www.econbiz.de/Record/the-virtuous-organization-the-value-of-happiness-in-the-workplace-gavin-joanne/10006125441>

Hernández., R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación científica 5° edición*. Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hills, P. & Argyle, M. (2001). *Personality and Individual Differences*. Recuperado de:

<http://www.louisianaparadox.com/wp-content/uploads/2011/01/Hills-Argyle-2002.pdf>

La importancia de ser felices en el trabajo (2016). *AmericaEconomía*. Recuperado de:

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-importancia-de-ser-felices-en-el-trabajo>

¿Los peruanos somos felices o infelices en el trabajo? *RPP Noticias* (2017). Recuperado de:

<http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>

Meyer, J & Allen, N. (1991). A three-component conceptualización of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, vol. 1 (N° 1), pp. 61-89.

Recuperado de:

http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI (No. 4), pp. 7-25.

Recuperado

de: <https://pdfs.semanticscholar.org/7546/2d9094b420466ad68c404527c7b6cb38d040.pdf>

Moccia, S. (2016). Happiness at work. *Papeles del Psicólogo*, Vol. 37(No. 2), pp. 2-10.

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

- Nastaran, I., Asadi, H. y Tabatabaie, M. (2012). Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los empleados del Departamento de Chahar Mahal y provincia Bakhtiari Juventud y Deportes, Teherán. *International Journal of Sport Studies*, Vol. 2 (Nº 9), pp. 427- 431. Recuperado de: <http://ijssjournal.com/fulltext/paper-04012016143534.pdf>
- Paz, K. y Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil- Claro, Arequipa, 2016-2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Ramírez, L. (2016). Felicidad en el trabajo: una primera aproximación. *Revista Ex Cathedra en negocios*, vol. 1 (Nº 1), pp. 64 – 74. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/EXCATHEDRAENNEGOCIOS/article/view/1045/819>
- Real Academia Española. (2006). Felicidad. Diccionario de la lengua española. Recuperado de: http://xribas.typepad.com/felicidad/2006/08/definicion_del_d.html
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA72&dq=compromiso%20organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjChZ77tqNPaAhWRuVMKHQvjBF8Q6AEILTAC#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Rodríguez, A. et al., (2004). *Psicología de las organizaciones*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=-CDcaADQLcoC&pg=PA139&dq=comportamiento+organizacional+meyer+y+allen&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwirkOuEsdnaAhWnV98KHf5MDVUQ6AEIJzAA#v=onepage&q=comportamiento%20organizacional%20meyer%20y%20allen&f=false>
- Rojas, E. (2016). La Felicidad como Proyecto de vida. *Instituto Español de Investigaciones Psiquiátricas*. Recuperado de: <http://ieip.es/la-felicidad-como-proyecto-de-vida/>

Rojas, E. (2017). *La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017* (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11560>

Saracho, J (2011). *Talento organizacional*. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=Wz5VUaPVKyAC&pg=PA6&dq=saracho+2011&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj5wKb1uYbbAhWEmuAKHRiLDIUQ6AEIKjAA#v=onepage&q=saracho%202011&f=false>

Seara, M. y Pladevall, X. (2016). La importancia de la felicidad en el trabajo. *Europreven*. Recuperado de: <https://www.euopreven.es/noticia.php?noticia=44-importancia-felicidad-trabajo->

Segura, M. y Linares, V. (2009). *Psicología de la felicidad*. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/M_Segura5/publication/274706247_PSICOLOGIA_DE_LA_FELICIDAD_Happiness_of_the_psychology/links/55266e220cf21e126f9dae2c.pdf

Seligman, M. (2017). La auténtica felicidad. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=tipos+de+felicidad+segun+martin+seligman&ots=xYIUUk8gXV&sig=0gDykdRkK1x5n_eqdyaUxmrbyN4#v=onepage&q&f=true

Sheets, M. (2015). *Felicidad, compromiso trabajo y percepción de apoyo organizacional de Profesionales de Asuntos Estudiantiles* (Tesis doctoral). Recuperado de:
<file:///D:/TESIS/ANTECEDENTES/TESIS%20M.%20SHEETS/Michele%20Sheets%20Hempfling%20dissertation.pdf>

Solo 35% de los peruanos es feliz con su trabajo. RPP Noticias (2016). Recuperado de:
<http://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>

Anexos

Anexo N° 01

Matriz de consistencia

Proyecto de investigación correlacional

Título: Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición		
¿Cuál es la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, en el año 2018?	Objetivo general										
	Determinar la relación entre la Felicidad y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. Año 2018.	H0. No existe relación positiva entre felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad, año 2018.	Felicidad	“Definimos la felicidad como un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado.” (Alarcón, 2006, p.3)	La variable será medida mediante el cuestionario “Escala de Felicidad”, instrumento desarrollado y validado por Alarcón (2006), y que mide cuatro dimensiones.		Ideal	1	Ordinal		
							Sentido positivo de la vida	Gozo		2	
								Excelencia		3	
								Optimismo		4,5,6	
								Personal		8,12	
								Satisfacción con la vida		Profesional	7,9
										Institucional	10
										Asistencial	11
										Alegría	13
										Justicia	14
										Personal	15
										Profesional	16
										Feliz	17
								Éxito		18	
				Realización	19						
				Vocación	20						
				Alegría de vivir	Alegría	22					
					Plenitud	21,23					
					Maravilla	24					

O3. Establecer la relación entre las dimensiones de felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación.	Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1997) “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.” (p. 11)	La variable será operacionalizada mediante aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional utilizado por Meyer y Allen (1991)	Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
O7. Propuesta de mejora				Lealtad	8,9,10,12		
				Compromiso normativo	Sentimiento de obligación	11, 13	
				Compromiso de continuidad	Costos	14,15,16,17,18,19,20,21	

Notas: Ítems y teoría tomados del instrumento de Alarcón (2006) para Felicidad, y Meyer y Allen (1991) adaptado por Rojas (2107) para Compromiso Organizacional.

Anexo N° 02

Ficha técnica Escala de Felicidad

Autor: R. Alarcón, adaptado por Ballón

Procedencia: Perú

Año : 2006, adaptado en 2016

Versión : En español

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

Anexo N° 03

Ficha técnica del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: J. Meller y N. Allen, adaptado por E. Rojas.

Procedencia: EE.UU. (Adaptado en Perú)

Año : 1991 , adaptado en 2017

Versión : En español

Objetivo: Medir el compromiso organizacional

Administración: Colectiva e Individual

Duración: 10 Min

Dimensiones:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso de continuidad

Anexo N° 04

Validación de instrumento de Felicidad

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Agustur Aragón Nancy Defina, titular del DNI. N° 1872951, de profesión Lic. 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 GRELL

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 setiembre del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francisco Vigo López, titular del DNI. N° 8032320, de profesión ADMINISTRADOR, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo - Trujillo.

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

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 11 días del mes de Setiembre del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francisco Vigo López, titular del DNI. N° 18032320, de profesión ADMINISTRADOR, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución Universidad César Vallejo-Trujillo.

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 _____.

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 11 días del mes de Septiembre del 2018


Firma

Validación del instrumento de Compromiso Organizacional

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 16 días del mes de Junio del 2017


Firma

Yo, Miguel Elías Pongb Bazari, titular
del DNI. N° 40717454, de profesión
lic. 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 Pongb Bazari
Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Olenka Espinoza Rodríguez, 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

Anexo N° 06

CUESTIONARIO DE FELICIDAD DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD

Instrumento adaptado de Alarcón R. (2006).

Sexo: M F **Edad:** **Grado:**

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad. Debe marcar cada afirmación que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todos los ítems ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.

La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

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

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 07

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD

Elaborado por J. Meyer y N. Allen, adaptado por Rojas (2017)

Sexo: M F **Edad:** **Grado:**

Instrucciones: A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones con la finalidad de desarrollar una investigación académica, por lo que le solicitamos responder con toda sinceridad. Debe marcar cada afirmación que se presenta con un ASPA (X), además solicitamos responder todos los ítems ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. La escala tiene 5 puntos que se detallan a continuación

Criterios	Puntaje
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (I)	3
De acuerdo (DA)	4
Totalmente de acuerdo (TA)	5

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		TD	ED	I	DA	TA
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento 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 la organización, incluso si recibiera beneficios.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de 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.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay muy pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal cambiarían.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.					

Gracias por su colaboración.

Anexo N° 08

Confiabilidad de la Escala de Felicidad mediante Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

Anexo N° 09

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	20

Anexo N° 10

Escala de valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
[0,95 a + >	Muy elevada o Excelente
[0,90-0,95>	Elevada
[0,85-0,90>	Muy buena
[0,80-0,85>	Buena
[0,75-0,80>	Muy respetable
[0,70-0,75>	Respetable
[0,65-0,70>	Mínimamente aceptable
[0,40-0,65>	Moderada
[0,00-0,40>	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

Anexo N° 11

Prueba de Normalidad de las variables de estudio

H0: Los datos presentan normalidad.

H1: Los datos no presentan normalidad.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho

$p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna H1

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad Organizacional	,144	80	,000	,940	80	,001
Compromiso Organizacional	,103	80	,036	,973	80	,082

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados, mediante la Prueba de KolmogorovSmirnov, se obtienen valores menores al valor de alfa que es 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: los datos no presentan normalidad, y se trabajará con el Coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

Anexo N° 12

Correlación Rho de Spearman en SPSS

Correlación de Felicidad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad

			Felicidad Organizacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Felicidad Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Anexo N° 13

		Correlaciones			
			C. Afectivo	C. Normativo	C. Connativo
Rho de Spearman	Sentido Positivo de la vida	Coeficiente de correlación	,545**	,446**	,363**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
		N	80	80	80
	Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	,542**	,528**	,407**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	80	80	80
	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,561**	,592**	,520**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	80	80	80
	Alegría de Vivir	Coeficiente de correlación	,620**	,590**	,316**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,004
		N	80	80	80

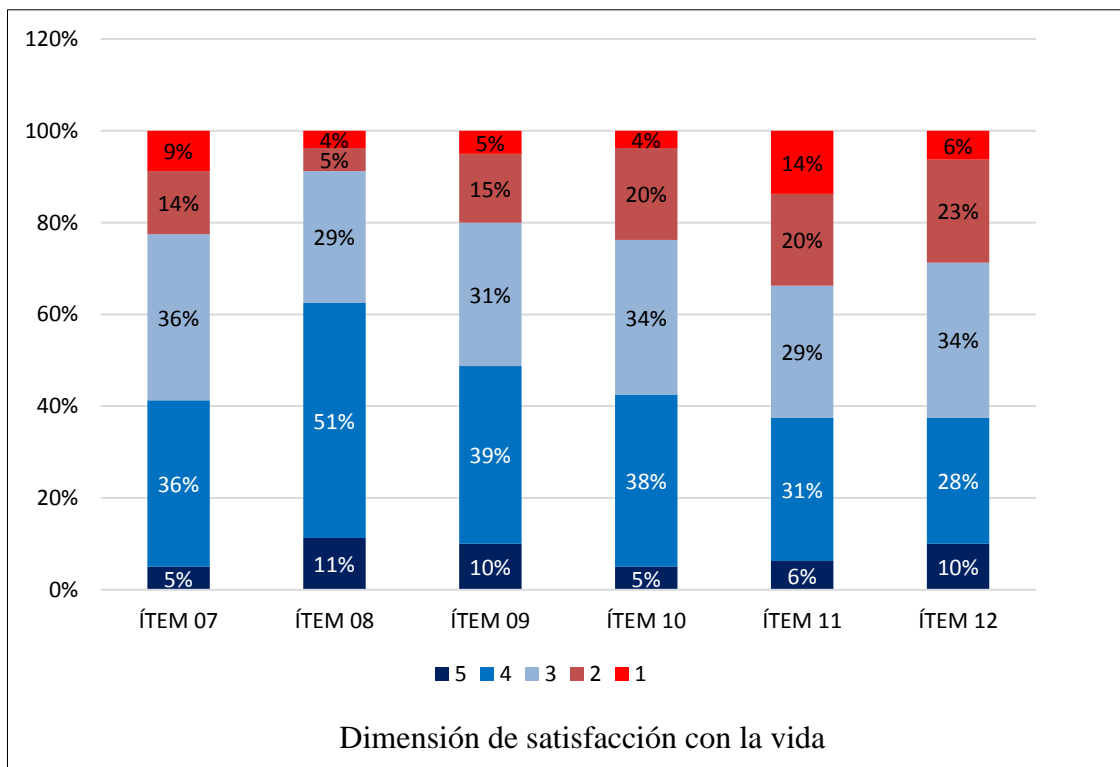
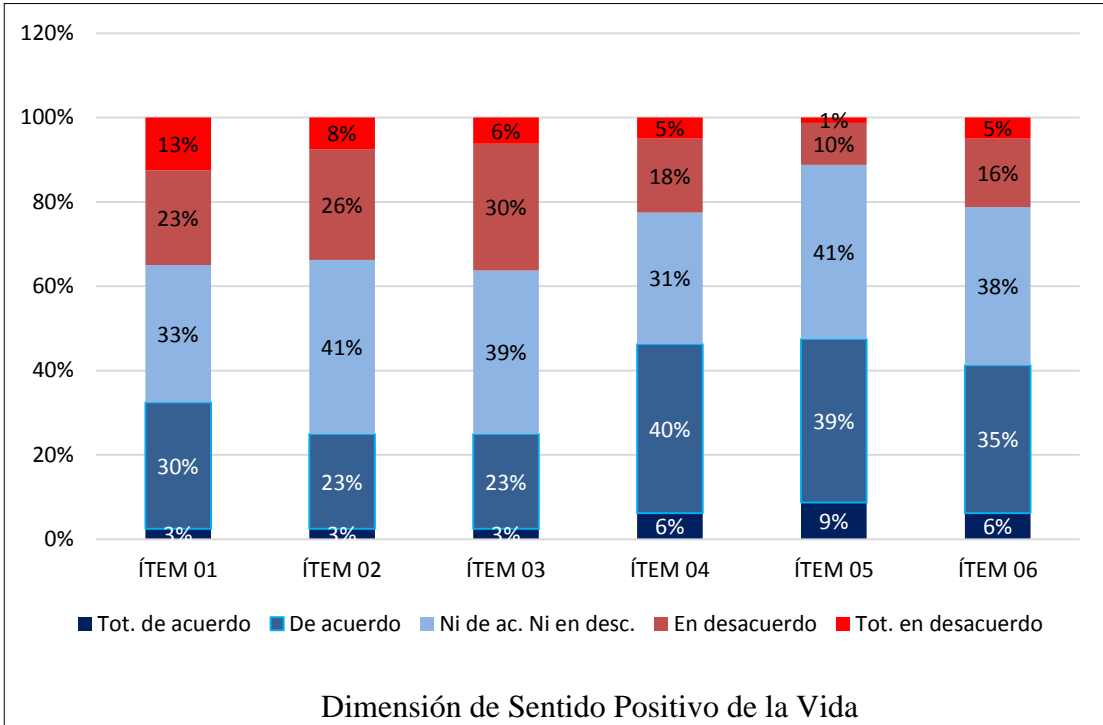
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

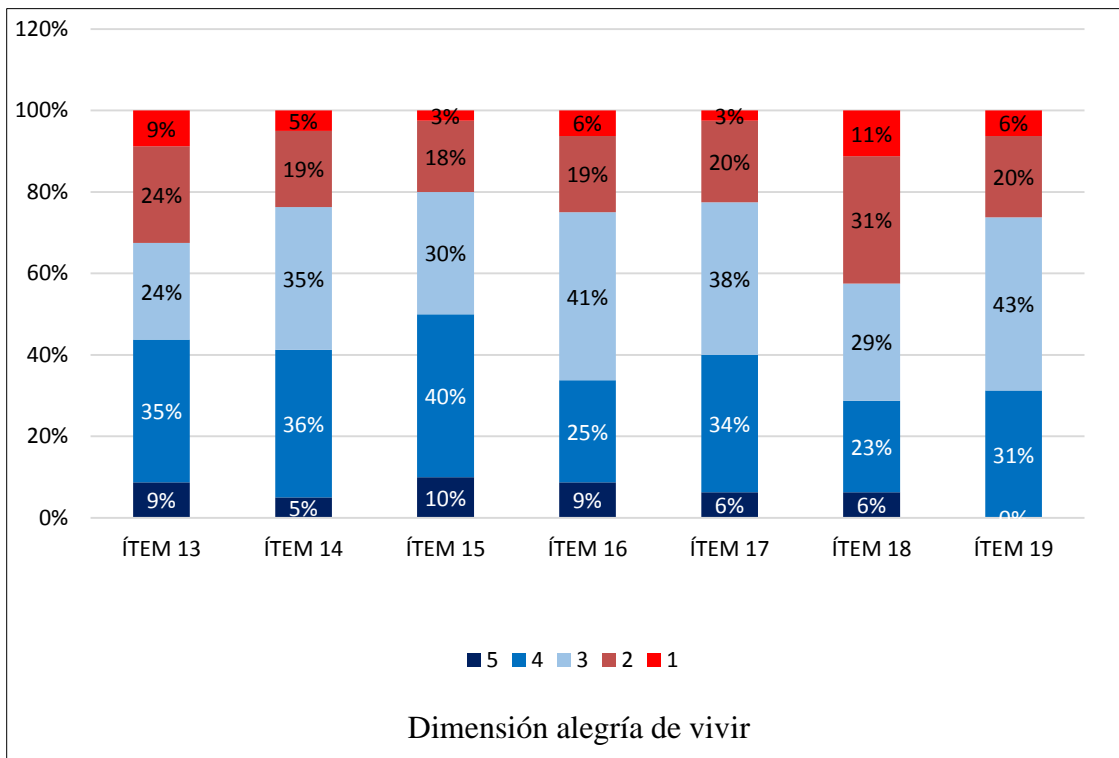
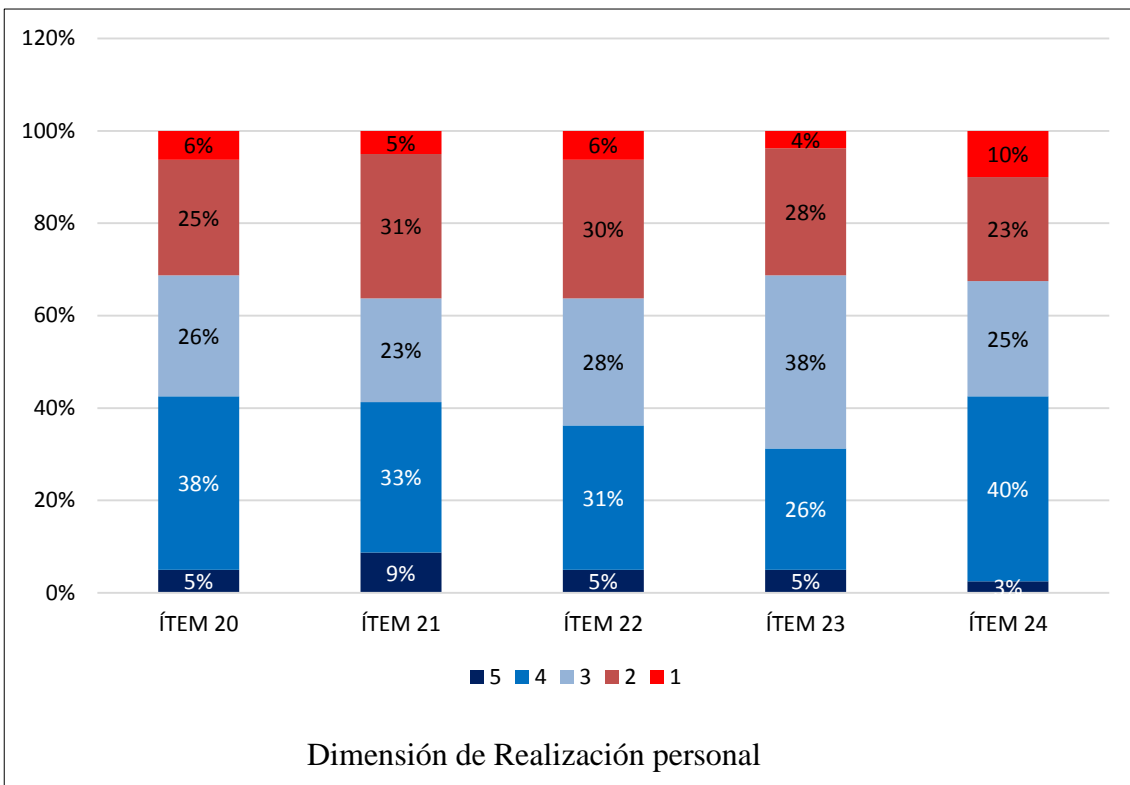
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La dimensión Alegría de vivir se relacionó más con la dimensión Compromiso afectivo, con una correlación directa de 0.620, siendo moderada y positiva. La dimensión de realización personal presento una correlación moderada y directa de 0.592 con la dimensión compromiso normativo, la dimensión satisfacción con la vida tuvo una correlación moderada con la dimensión de compromiso afectivo de 0.542 y en menor medida con la dimensión compromiso normativo. Por último ,la dimensión de sentido positivo de la vida tuvo una correlación de 0.545 con la dimensión compromiso afectivo.

Anexo N° 14

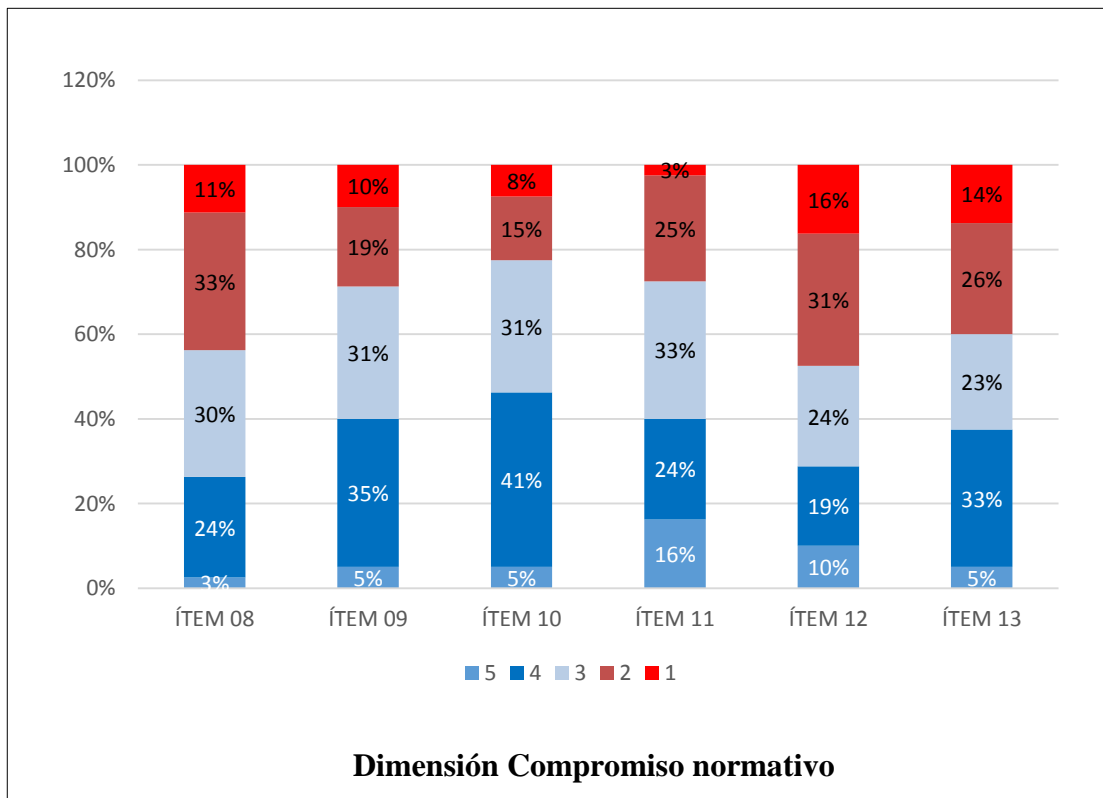
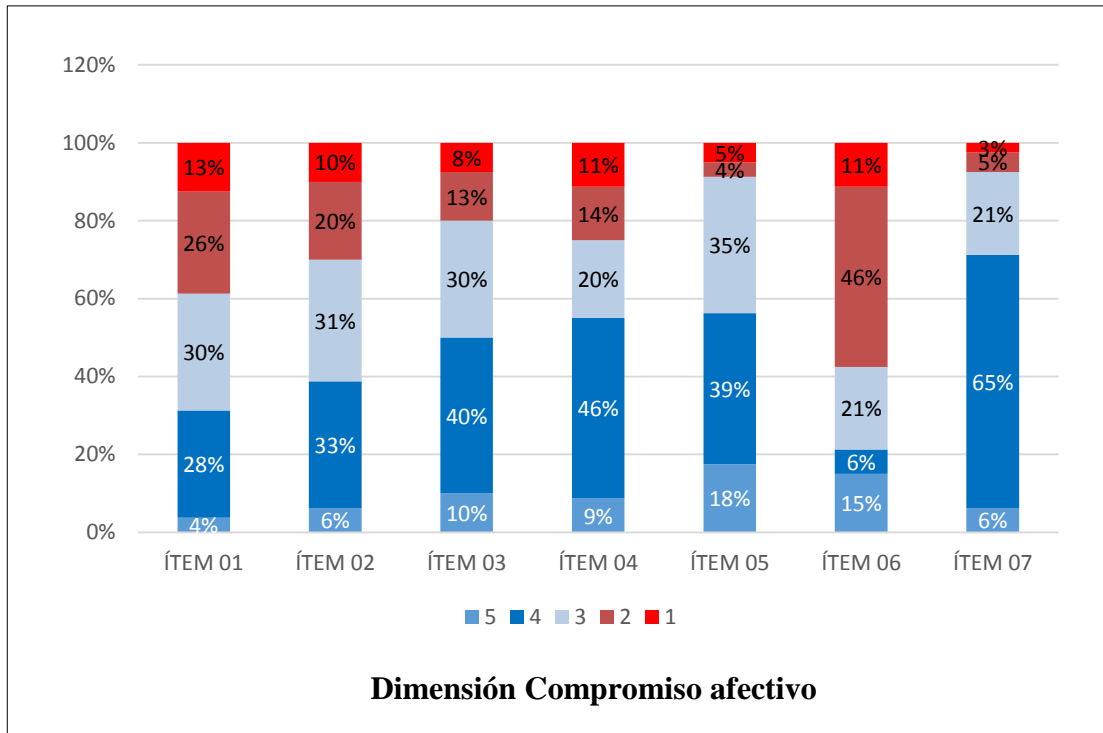
Dimensiones de Felicidad Organizacional por ítem

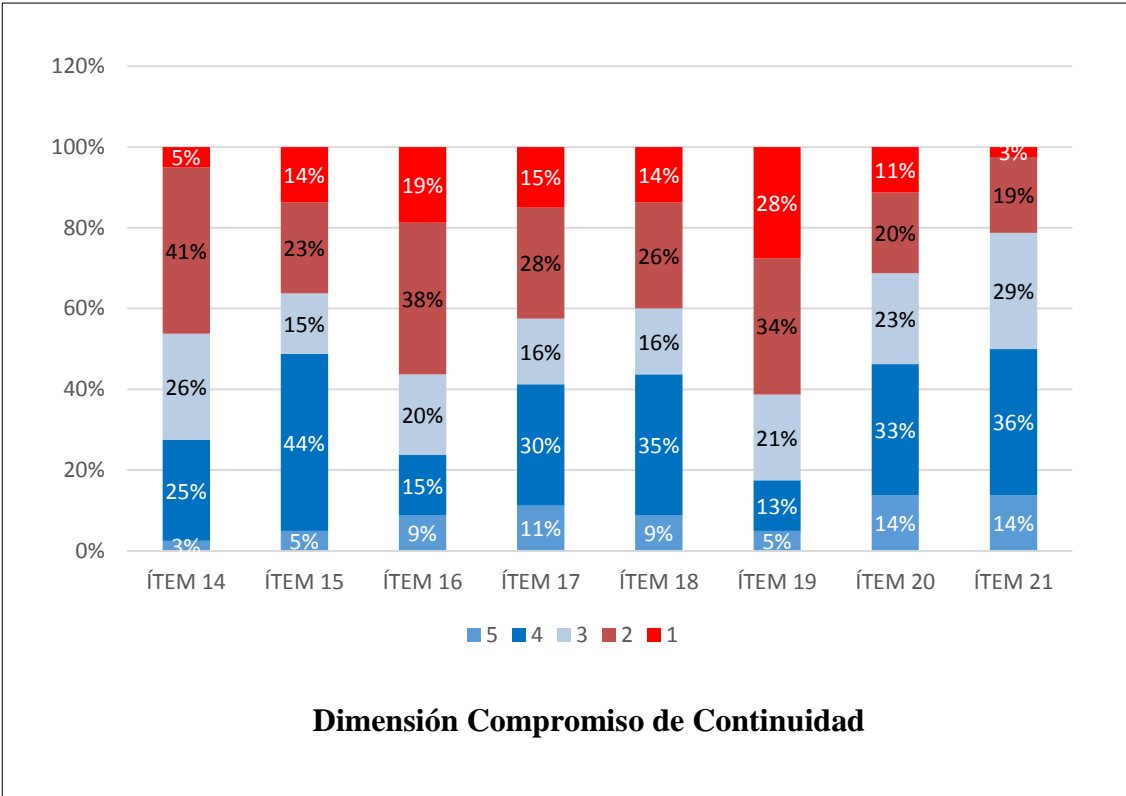




Anexo N° 15

Dimensiones de Compromiso Organizacional por ítem





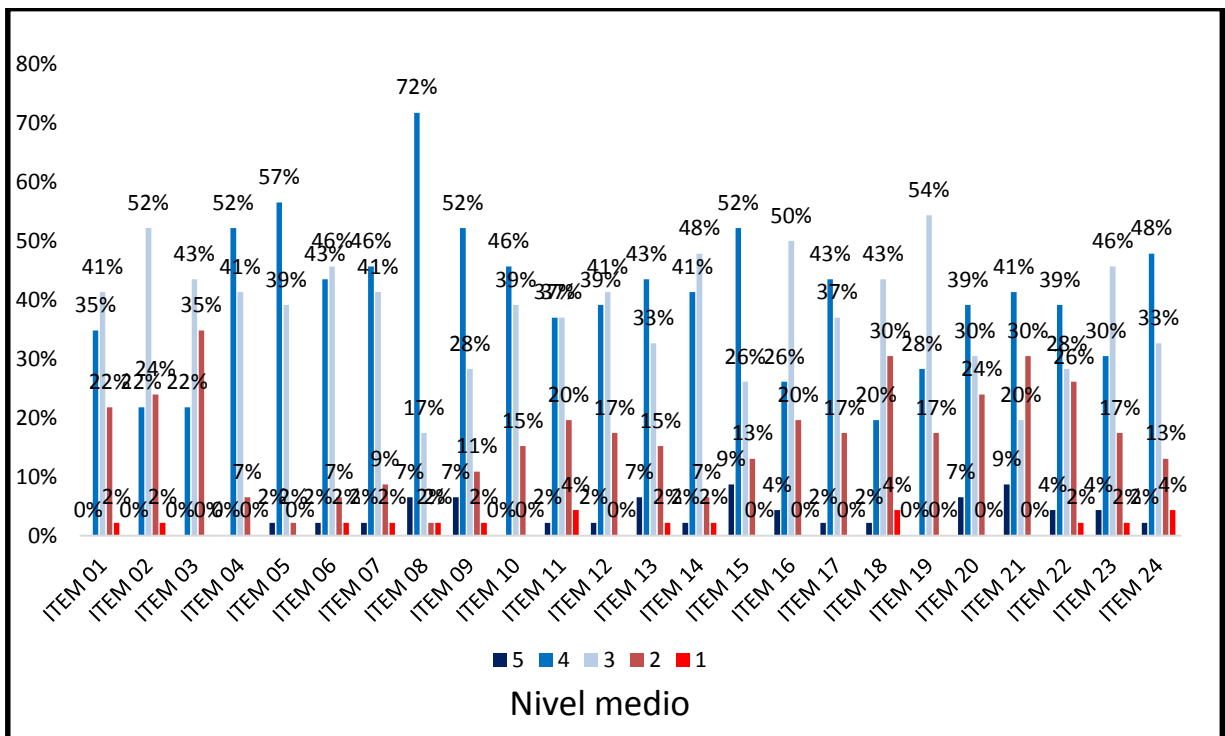
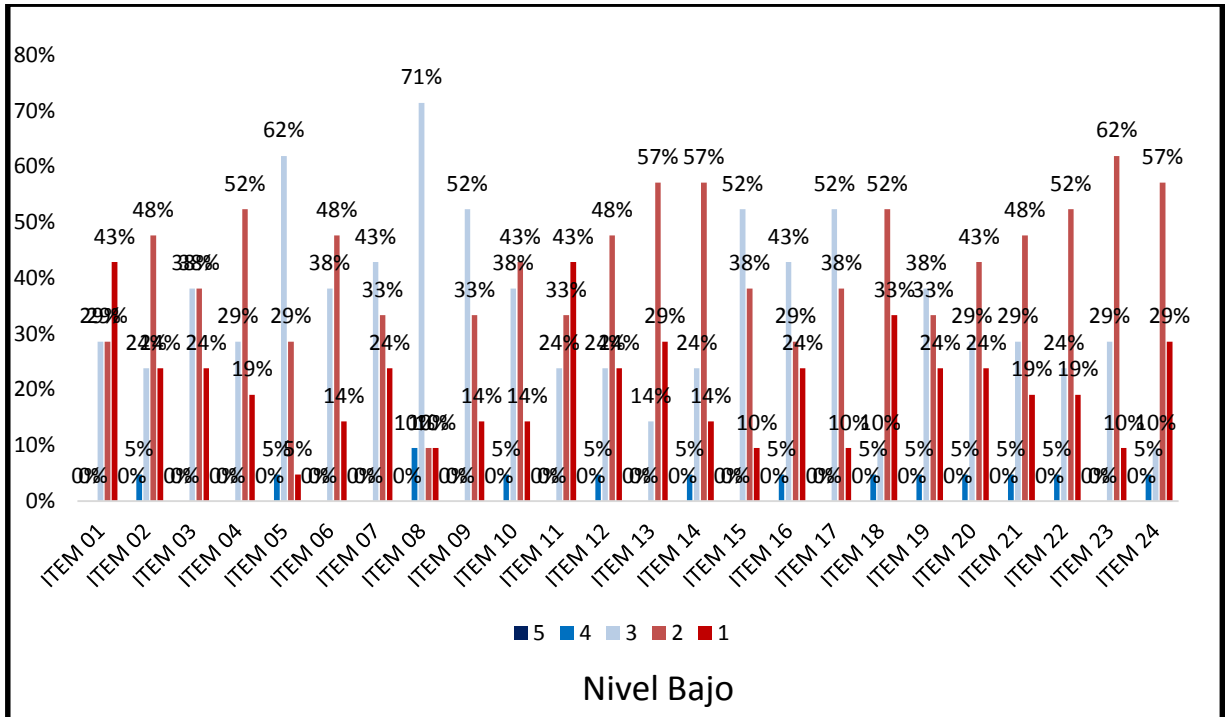
Anexo N° 16

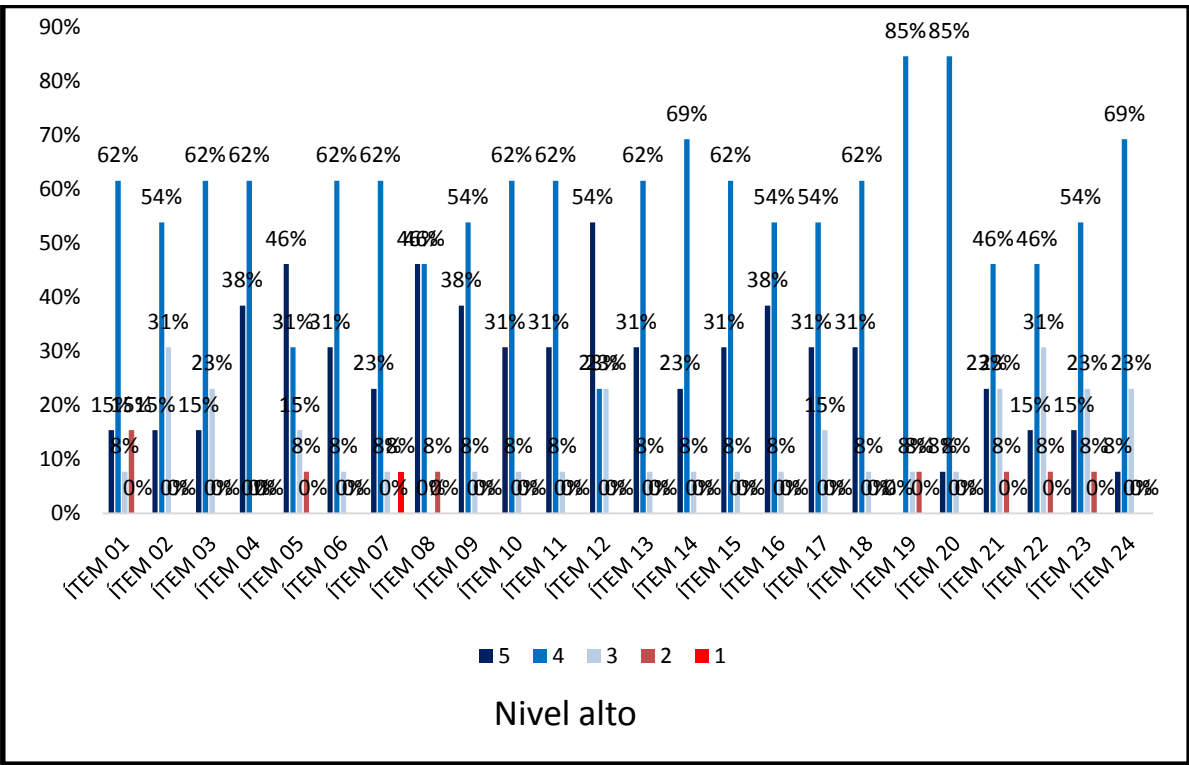
Tabla de valores del rho de Spearman

Valor del rho	Significado
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Anexo N° 17

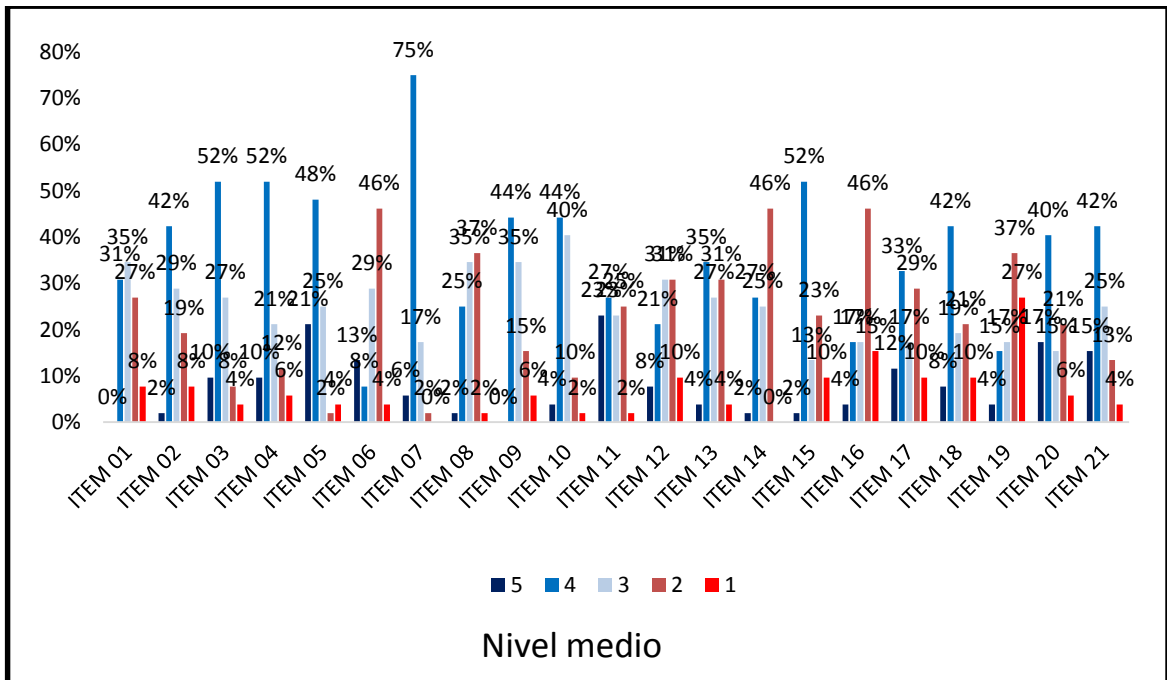
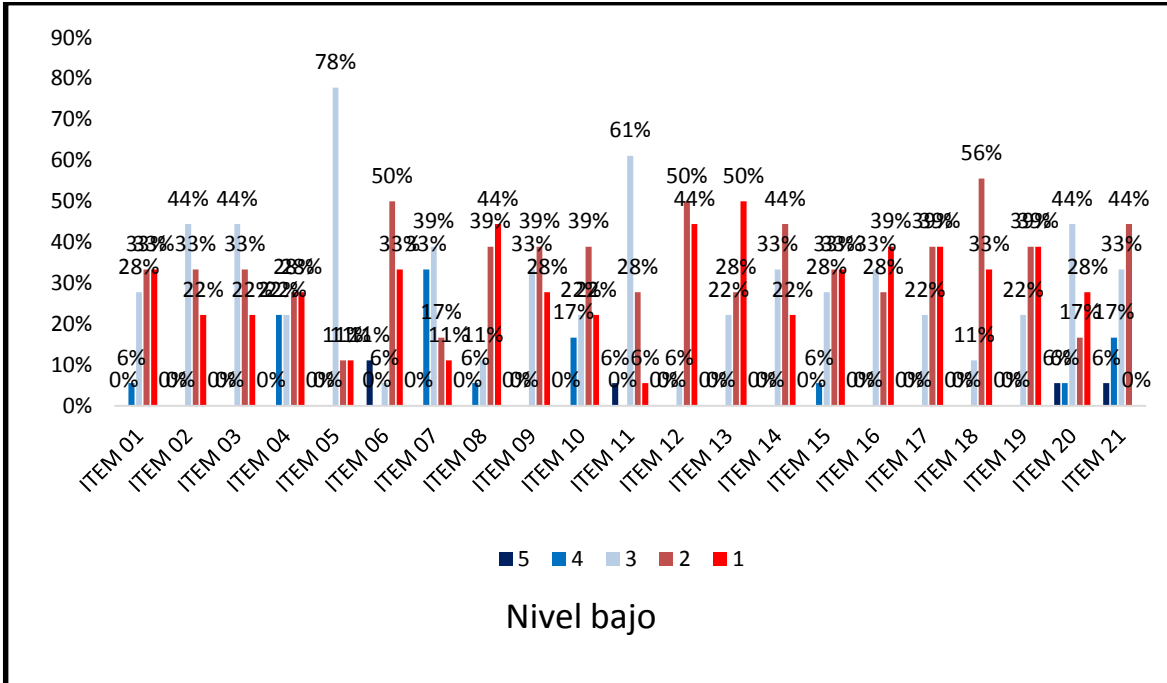
Porcentaje de ítems por niveles de felicidad

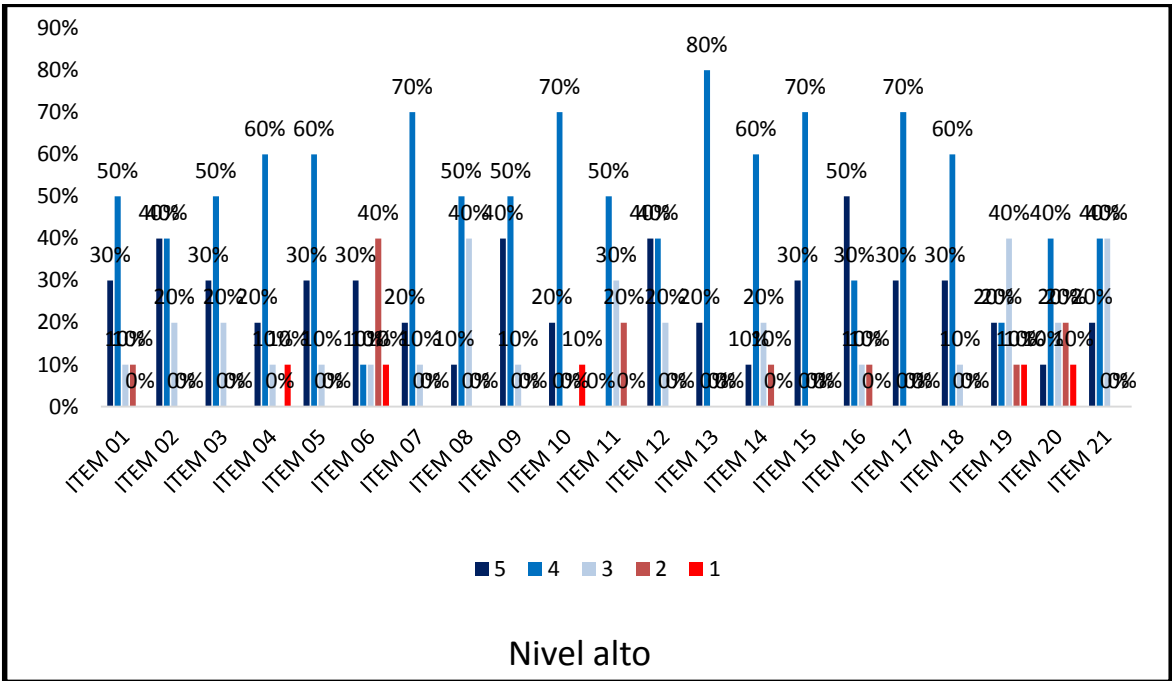




Anexo N° 18

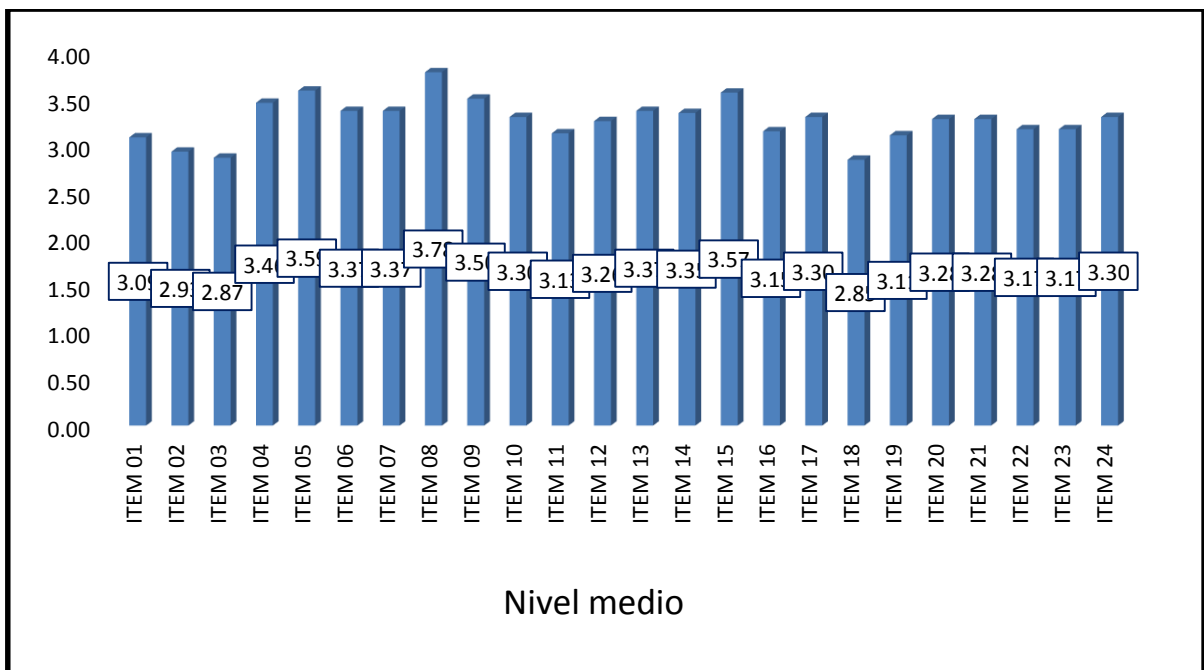
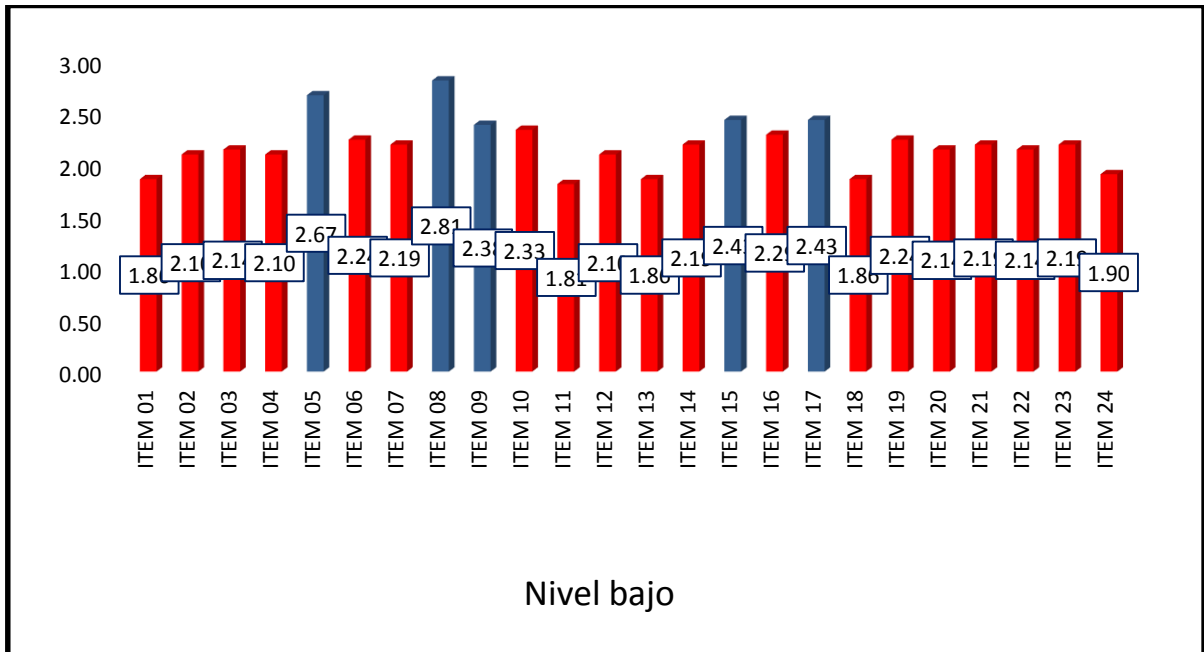
Porcentaje de ítems por niveles de compromiso organizacional

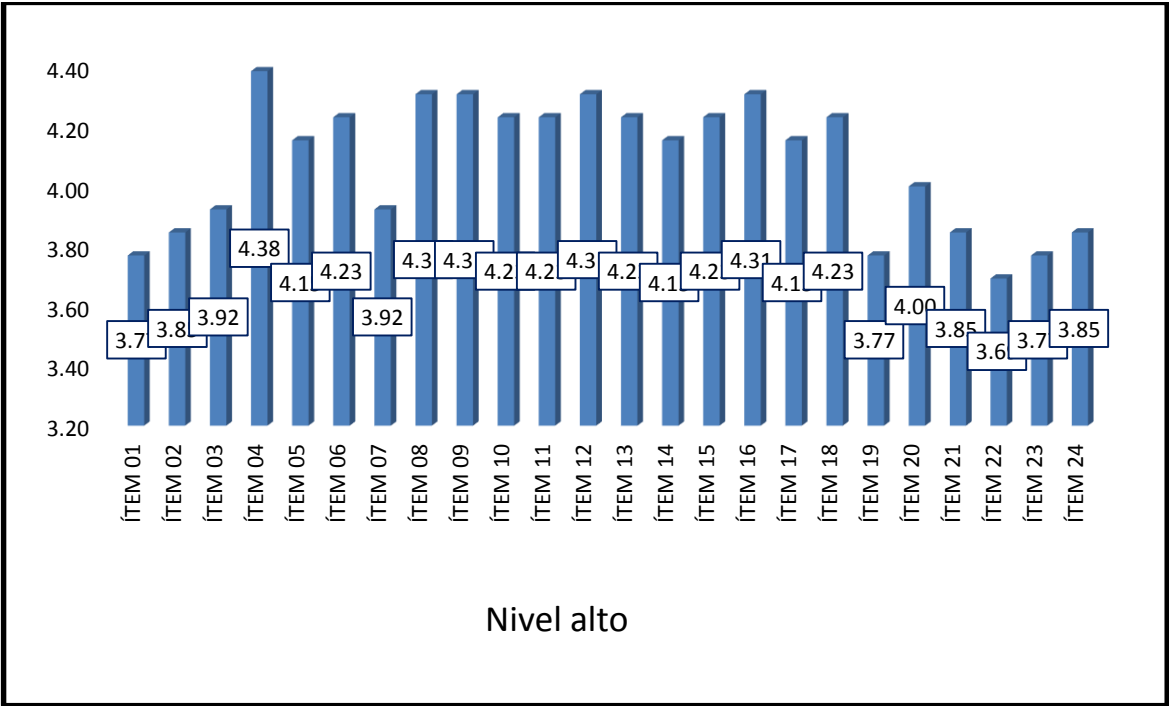




Anexo N° 19

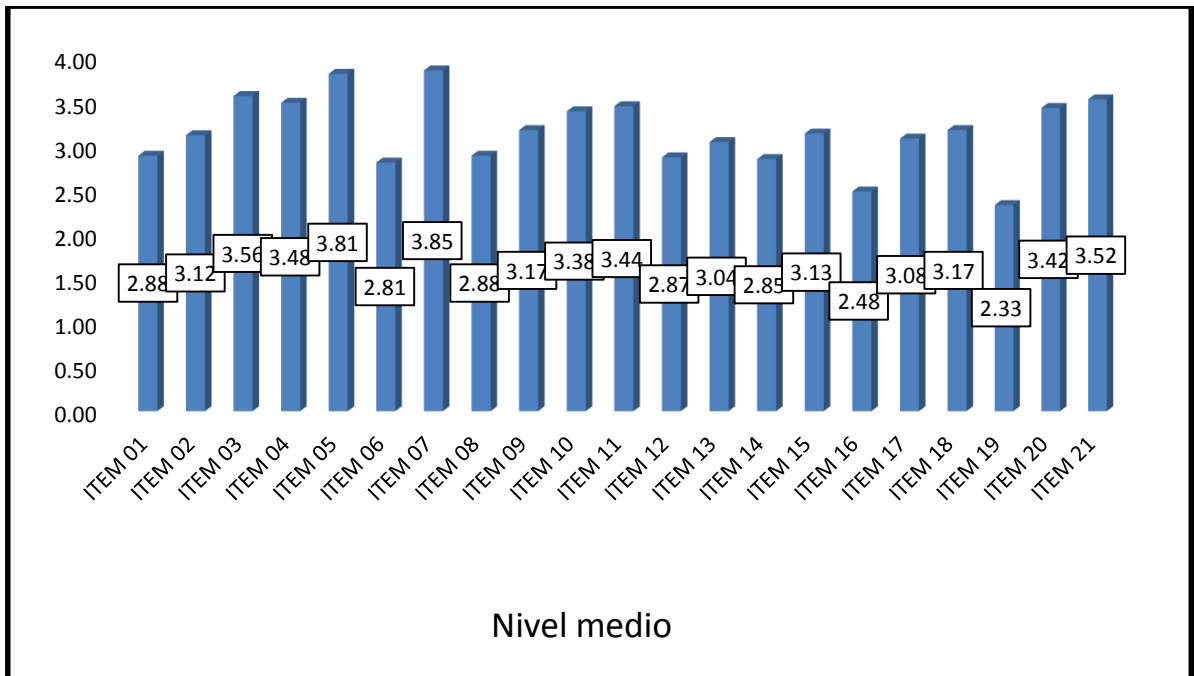
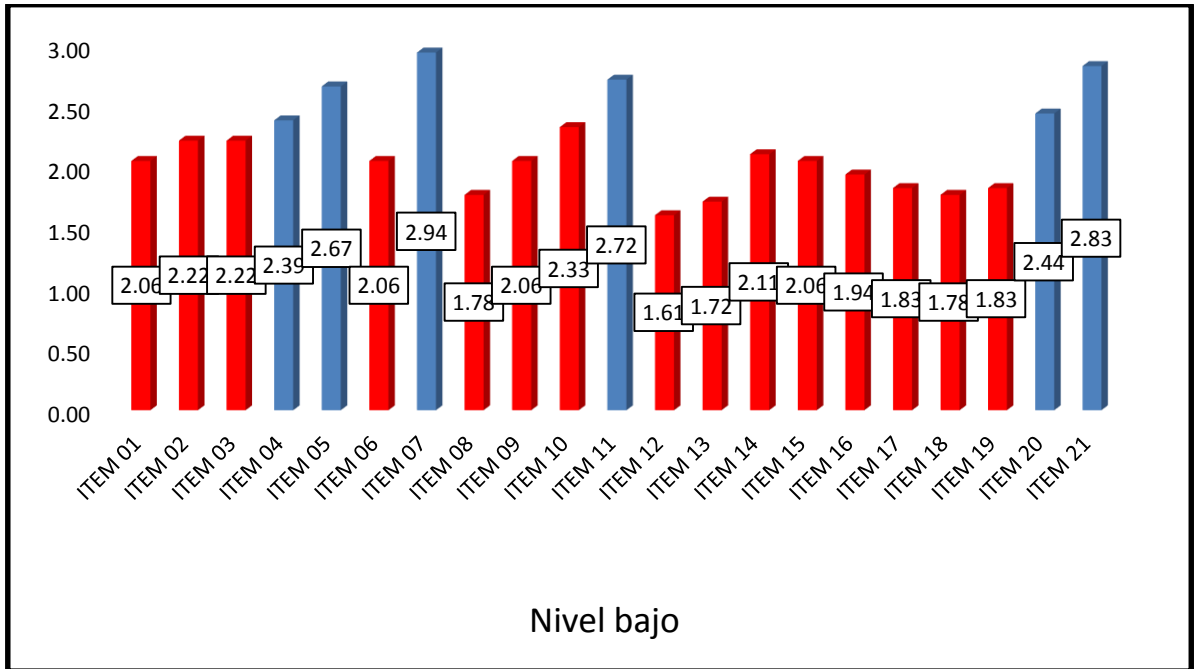
Promedio de ítems por niveles de felicidad





Anexo N° 20

Promedio de ítems por niveles de compromiso organizacional

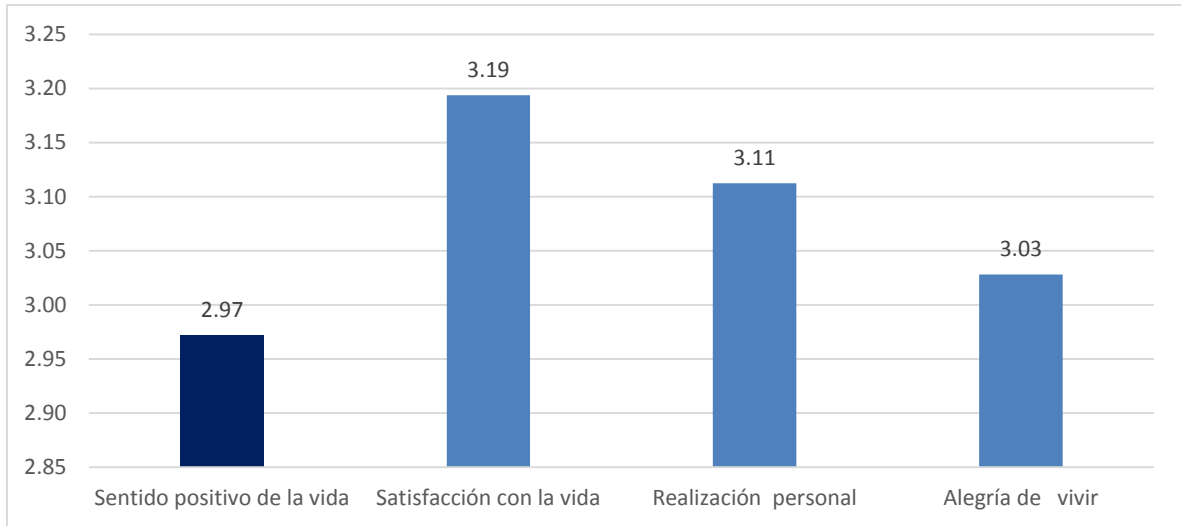


Anexo N° 21

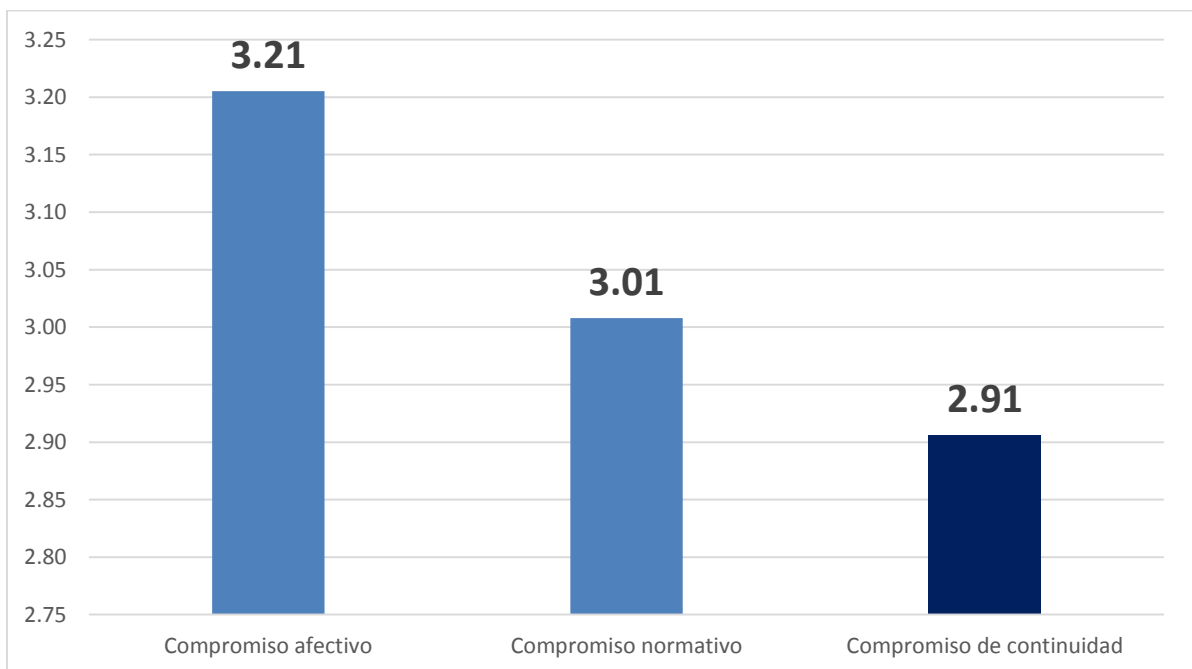
Dimensiones	Indicadores	Promedio por indicador	promedio Dimensiones
Sentido positivo de la vida	Ideal	2.88	2.97
	Gozo	2.86	
	Excelencia	2.85	
	Optimismo(3)	3.30	
Satisfacción con la vida	Personal (2)	3.37	3.19
	Profesional (2)	3.24	
	Institucional	3.20	
	Asistencial	2.96	
Realización personal	Alegría	3.11	3.11
	Justicia	3.18	
	Personal	3.38	
	Profesional	3.11	
	Feliz	3.21	
	Éxito	2.81	
	Realización	2.99	
Alegría de vivir	Vocación	3.04	3.03
	Alegría	3.01	
	Plenitud (2)	3.04	
	Maravilla	3.03	
Compromiso afectivo	Sentimiento de pertenencia (7)	3.21	3.21
Compromiso normativo	Lealtad (4)	2.94	3.01
	Sentimiento de obligación (2)	3.075	
Compromiso de continuidad	Costos (8)	2.91	2.91

Anexo N° 22

Promedio de las dimensiones de felicidad organizacional



Promedio de las dimensiones de compromiso organizacional



Anexo N° 23

