



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. –
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

AUTOR:

**Br. Zoila Isabel León Vásquez
(ORCID: 0000-0001-8968-1583)**

ASESOR:

**Dra. María Elena Alva Loyola
(ORCID: 0000-0002-3034-2170)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento Organizacional

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mis padres **Segundo** y **Adela**, por ser mi soporte emocional y apoyo absoluto. Por su amor y consejos brindados que me motivan a mejorar cada día en todos los aspectos de mi vida.

A mis hermanas **Katherine** y **Stefhanie**, por brindarme su amor, palabras de aliento para no caer en los momentos más difíciles. También a mis sobrinos **Mathías** y **Gianna**, por ser mi inspiración y ganas de seguir superándome.

A mis abuelitas **Zoila** e **Ysabel**, por su cariño y consejos brindados para seguir firme en el camino de la vida.

Agradecimiento

A **Dios**, por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para poder culminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mis **padres**, quienes con su cariño y apoyo fueron el motor y motivo que me impulsaron a obtener este logro.

A los **colaboradores** de la empresa Matt Seguridad S.A.C, que me brindaron su apoyo para realizar parte de la presente investigación.

Página del jurado

DR. YENGLER RUIZ CARLOS ALBERTO

PRESIDENTE

MG. CUBAS VARGAS JOSE MANUEL

SECRETARIO

DRA. ALVA LOYOLA MARIA ELENA

VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Zoila Isabel León Vásquez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S. A. C. – 2019” presentada en 60 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 24 de Julio de 2019

ZOILA ISABEL LEÓN VÁSQUEZ

DNI: 72776284

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
Índice	vi
I. Introducción	10
II. Método	22
2.1. Tipo y diseño de investigación	22
2.2. Operacionalización de variables	23
2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de selección	25
Población:	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
Técnica:	26
2.5. Procesamiento	28
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	29
III. Resultados	30
3.1. Descripción de resultados:	30
3.2. Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones:	34
3.3. Pruebas de hipótesis correlacionales:	34
IV. Discusión:	39
V. Conclusiones:	42
VI. Recomendaciones:	43
Referencias:	44
Anexos	47

Resumen

La felicidad es la forma en como el individuo evalúa su vida de manera general, teniendo en cuenta la influencia de aspectos internos y externos. Es por ello que juega un papel importante en la persona, y sobre todo en el trabajo, ya que es en este último el lugar donde el individuo transcurre la mayor parte del tiempo. Por esta razón, se cree conveniente la realización del presente estudio, ya que en los últimos meses se ha observado, según el área de talento humano, una disminución en cuanto al compromiso organizacional por parte de los colaboradores del área operativa.

El presente estudio según su finalidad es aplicada, según su enfoque es cuantitativa y según su temporalidad es transversal. Mientras que por su diseño es considerado no experimental, correlacional. La población y muestra con la que se trabajó, estuvo constituida por 55 agentes de seguridad, de ambos sexos. La técnica que se usó para la presente investigación es la encuesta, mientras que los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios de felicidad y compromiso organizacional. Asimismo, los principales resultados obtenidos fueron: la confiabilidad que fue mediante el alpha de cronbach, del cual sus valores oscilan entre 0,46 y 0,44.

Para lo cual se concluye que existe correlación positiva moderada entre las variables a través del coeficiente de correlación Rho Spearman con un 0,495, teniendo un nivel de significancia 0,01 (bilateral).

Palabras claves: Felicidad, compromiso organizacional, agentes de seguridad.

Abstrac

Happiness is the way in which the individual evaluates his life in a general way, taking into account the influence of internal and external aspects. That is why it plays an important role in the person, and especially in the work, since it is in the latter the place where the individual spends most of the time. For this reason, it is considered convenient to carry out the present study, since in the last months there has been, according to the area of human talent, a decrease in organizational commitment by the collaborators of the operational area.

The present study according to its purpose is applied, according to its approach is quantitative and according to its temporality is transversal. While by design it is considered non-experimental, correlational. The population and sample with which one worked, was constituted by 55 security agents, of both sexes. The technique used for this research is the survey, while the instruments applied were the questionnaires of happiness and organizational commitment. Likewise, the main results obtained were: the reliability that was through the cronbach alpha, of which its values range between 0.46 and 0.44.

For which it is concluded that there is a moderate positive correlation between the variables through the Rho Spearman correlation coefficient with a 0.495, having a 0.01 level of significance (bilateral).

Keywords: Happiness, organizational commitment, security agents.

I. Introducción

En la actualidad, es de suma importancia sentirse a gusto dentro del puesto de trabajo que se ocupa, ya que es éste en donde se pasa la mayor parte de tiempo. Es por ello, que si los colaboradores logran estar felices en sus puestos, se tendrá un mejor desarrollo de sus funciones, siendo esto beneficioso tanto para el colaborador como para la organización.

Para Coronado, Olórtégui, Pérez y Rondón (2019), afirman que el compromiso organizacional de los colaboradores tiene sus cimientos en la disposición de adecuado personal que tenga en mente llevar a la organización hacia el éxito a través de la mejora continua.

Año tras año, el grupo Aon Hewitt (2017), realiza un cálculo de la intervención de los colaboradores de más mil organizaciones de todo el mundo. El mencionado estudio se desarrolló teniendo en cuenta los datos de más de cinco millones de respuestas de los trabajadores de los años 2015 y 2016. Dichas respuestas proceden de empresas que tienen desde cien trabajadores hasta empresas más complejas que tienen o sobrepasan los cien trabajadores, de donde se deduce que aproximadamente más de 60 industrias participan en dicho estudio. Además de medir la intervención de los colaboradores, este estudio también mide 15 dimensiones sobre la experiencia de trabajo: colaboración, capacitación y desarrollo, remuneración y reconocimiento, talento y planilla de personal, alta gerencia, propuesta de valor del empleado (PVE), empoderamiento/autonomía, reputación, oportunidades de carrera, cumplimiento del trabajo, equilibrio entre trabajo y vida personal, liderazgo, diversidad e inclusión, gestión del desempeño e infraestructura disponible.

Asimismo, según un estudio realizado por el grupo Steelcase (2015), revelan que el 7% de los colaboradores se encuentra altamente comprometidos con su organización (tomando en cuenta a un 13% de media de los países con los que se trabajó), con la colaboración de unos 12.470 profesionales.

Por otro lado, como señala un sondeo realizado por Trabajando.com en Perú (Gestión, 2017), el 51% de colaboradores refirió que es feliz en su centros de labores, por el contrario un 49% de participantes señalaron todo lo contrario. Asimismo, en cuanto a la causa para sentirse feliz, el 30% de personas ha logrado desenvolverse laboralmente, un 20% refiere a que puede tener un balance entre el trabajo y su vida personal, el 15% señala que existe un adecuado

ambiente de trabajo, 10% piensa tener oportunidades para un posible ascenso, un 5% indican que su trabajo les brinda oportunidades para viajar y conocer nuevos lugares, 5% manifiestan que tienen amigos en el trabajo, 5% se siente valorado y el otro 5% acepta que tiene un buen jefe. De otro lado, un 29% de colaboradores que no se sienten felices, responsabilizan a que no tienen un sueldo acorde, 17 % no evidencian acceso de alguna oportunidad para ascender, 17% no ha logrado desenvolverse profesionalmente, 17% refiere tener un inadecuado ambiente laboral, mientras que un 8% no logra encontrar un equilibrio entre su vida personal y laboral, el 8% no se siente valorado en su trabajo y un 4% refiere tener un mal jefe.

Ante todo ello, es importante mencionar que no existe un trabajo perfecto, tampoco la organización ideal, y la felicidad laboral es transitoria, ya que las necesidades de la organización y del colaborador tienden a ajustarse a las necesidades que van cambiando con el tiempo y a las tecnologías renovadas. Sin embargo, es necesario lograr que los colaboradores se sientan felices y comprometidos en las organizaciones donde se desenvuelven, ya que como se describe líneas arriba, la felicidad en el trabajo generara a un colaborador altamente productivo y a una organización conforme, logrando la satisfacción para ambas partes.

Matt Seguridad S.A.C., es una organización que cuenta con más de 10 años en el rubro de la seguridad y resguardo. La misión que sigue la empresa es garantizar la seguridad de sus clientes y así contribuir con su tranquilidad día a día. La oficina principal está ubicada en Trujillo y cuenta con una sede en Chiclayo. Los servicios específicos que brinda son: seguridad, vigilancia y protección para instalaciones, bienes patrimoniales, personal laboral, funcionarios y usuarios en general. Según el área de Talento Humano, en los últimos meses se ha logrado percibir que existe una disminución en cuanto al compromiso organizacional por parte de los colaboradores del área operativa; basándose y siendo esto observado a través de sanciones cometidas por algunos colaboradores, tardanzas, faltas, entre otros. Por consiguiente, el presente estudio está dirigido a hallar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional del personal con el que se está trabajando.

Para ello, se tomó en cuenta la inclusión de antecedentes internacionales y nacionales, que permite conocer los resultados trabajados en otras poblaciones con las mismas variables.

Es así que, Manzano (2017) en su trabajo de investigación que tiene por nombre Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes

de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito, desarrolló un estudio del tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo. Para ello se usó la técnica la encuesta de Likert, para la recolección de datos, para lo cual su muestra fue todo el personal docente de la organización donde se trabajó, la misma que está compuesta por un total de 50 personas. En tal sentido, se pudo deducir que en un 54% se da el grado de compromiso organizacional afectivo, mientras que en un 52% se presenta el compromiso de continuidad y un 46% se ve reflejado en el compromiso normativo, de toda la población. De esta manera, se tiene al compromiso afectivo como un antecesor para los comportamientos anhelados para la organización. Una peculiaridad encontrada fue que predomina más el compromiso afectivo en el género femenino de la población estudiada.

De igual forma, Sain (2017) en su trabajo de investigación que lleva por título Felicidad y optimismo en la organización hallazgo de investigaciones científicas - 2017, tuvo como objetivo principal validar y estandarizar las propiedades psicométricas de la escala de felicidad y establecer relación entre felicidad y optimismo en el trabajo. Es por ello que la muestra usada fue de 802 trabajadores colombianos, mientras que los cuestionaron que se usaron para medir las variables, fueron: la escala de felicidad de authentic happiness inventory (AHÍ) y para evaluar el optimismo la escala de LOT-R. Es así que, los resultados fueron un Alpha de Cronbach de consistencia interna sobrepasa a lo indicado .926, sus dimensiones: pleasant life .854, engagement life .820 y meaningful life .749. Finalmente, como resultado del estudio se estableció que existe una relación significativa mayor a 0,50 con respecto a la correlación de ambas variables.

Además, Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015) realizaron un estudio que lleva por título La socialización organizacional y el compromiso en el trabajo en empleados mexicanos, el principal objetivo fue establecer la relación entre identificar el grado de relación entre la variable 1 y la variable 2 en empleados mexicanos. Asimismo, la metodología que se usó fue el enfoque cuantitativo, mientras que el diseño fue descriptivo correlacional. Para este estudio se trabajó con una muestra de 169 trabajadores, a quienes se evaluó con dos instrumentos: el Inventario de socialización Organizacional y el Cuestionario de Compromiso Organizacional. Las conclusiones del estudio fueron que se encontró correlación significativa y positiva entre las variables.

Mientras que Fuentes (2018), en el trabajo de estudio denominado Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa

Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018, la cual tuvo como primordial objetivo estipular la relación que existe entre la variable 1 y variable 2 de su tema de estudio. Además, el enfoque usado fue cuantitativo de diseño no experimental transversal, para ello se trabajó con una muestra de 60 profesionales que trabajan en la organización escogida para el estudio. Los resultados alcanzados se realizaron mediante el análisis estadístico de Rho Spearman, donde se observó que existe correlación leve entre las variables ($R_s = 0.367$). Asimismo, se tuvo también que las tres dimensiones del compromiso organizacional (normativo, de continuidad y afectivo) evidencian relación significativa débil con el desempeño laboral.

Oblitas (2017) en su trabajo de investigación Relación entre la escala de felicidad y el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad de Paucarpata, 2016, el objetivo principal fue establecer la relación que existe entre las variables trabajadas en la población escogida. El tipo de estudio fue no experimental, de diseño transversal, correlacional. La población estuvo conformada por 430 colaboradores y se trabajó con una muestra de 203. Los cuestionarios aplicados fueron: La escala de la Felicidad de Lima y la encuesta de Compromiso Organizacional. Con todo ello, se concluyó que si existe relación entre las variables con un grado de 0.820, además se realizó un análisis para determinar si existen diferencias significativas por género, teniendo como resultados que no existen tales diferencias.

También, Milla (2018) en su estudio Felicidad y Compromiso Organizacional de los colaboradores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre las variables anteriormente mencionadas de la población determinada. La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y método hipotético deductivo, con un tipo de investigación básica, no experimental. En esta ocasión se tomó en cuenta toda la población, la cual fue considerada como una población censal, teniendo a un grupo de estudio de 116 trabajadores administrativos. Los instrumentos usados fueron La Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón Napuri y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos fueron que el coeficiente de correlación Rho Spearman indica un 0,704, es decir, existe una relación positiva entre las variables, encontrándose en un nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$.

Asimismo, Rengifo (2017) en su investigación denominado Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana

Unión, Lima, 2016, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre las variables de estudio del personal elegido para trabajar. El estudio fue descriptivo, correlacional de diseño no experimental, la muestra fue de 280 colaboradores de un total de población de 1180. En relación a los resultados, se encontró correlación débil ($r = 0.354^{**}$) entre las variables estudiadas. Además, se correlacionó cada una de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) con la variable desempeño laboral y se encontró que existe correlación positiva de significancia débil, para todos los casos.

Por último, Suarez (2017), realizó una investigación denominada Compromiso organizacional según el personal del centro de salud Portada de Manchay, Lima 2017, del cual su primordial objetivo fue determinar las diferencias que existen entre las variables en el personal de estudio. Para ello, se empleó el método de investigación hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel descriptivo comparativo de corte transversal. Además, se aplicaron los instrumentos cuestionario de compromiso organizacional para la recolección de datos a la totalidad de la población (115 trabajadores). Llegando a la conclusión que existen diferencias significativas ($p=0.000$).

Por otro lado, para sustentar la presente investigación, se puntualizan algunas teorías que brindan información con las variables trabajadas. Detallando primero algunas definiciones sobre la felicidad:

Para Sarquis (2004) refiere que la felicidad es un estado en donde el individuo encuentra la tranquilidad, aprobación y bienestar. Todo ello se origina a partir de ciertos componentes importantes como: la salud emocional y física, una adecuada autoestima, las buenas relaciones con los demás, resiliencia, el amor propio, entre otras.

La vivencia de la felicidad se relacionada de forma directa con el concepto que cada individuo pueda tener de sí mismo y del mundo que los rodea.

Además, la felicidad es una elección individual que nos conlleva a que se dé la impresión de bienestar interior, esto se da cuando cada uno realiza una evaluación y apreciación de manera positiva de lo que no se tiene y no de lo que no se logra obtener.

En resumen, lo más relevante es la apreciación positiva que cada uno puede desarrollar de sí mismo, la capacidad que tiene para adaptarse ante cualquier cambio, como afrontar

situaciones difíciles, dejar de lado las actitudes negativas para dar paso y alcanzar paz y armonía, trabajando con los recursos que se tiene para lograr salir a flote.

De igual manera, se entiende que para la felicidad también pueden influir aspectos externos del individuo, es por ello que Rodríguez (2010) refiere que no solo es un estado, sino también es una fase cambiante, la cual se da en el individuo e intervienen diferentes sucesos ocurridos en el medio y que influyen positivamente en la persona. Estas circunstancias pueden ser naturales (por la salud), psicológicas (los rasgos que definen al individuo) y socioculturales (la economía, relaciones sociales y familiares), es así que cuando se evalúa a la persona, se obtendrán respuestas distintas para ambas variables.

Es así que, en la presente investigación se hizo uso de la teoría hecha por Alarcón (2015), quien se refiere a la felicidad como un estado de satisfacción que se caracteriza por ser de corta duración, la cual es vivida por el individuo de forma intrínseca en relación a una posición deseada. Se considera que forma parte de la conducta y no como un simple rasgo, por ello la felicidad es solo transitoria y se puede lograr obtener con el pasar del tiempo y a través de experiencias vividas. Es así que, cuando se llega a ese estado deseado, se llega a obtener gozo y júbilo.

Por otro lado, a las definiciones se añan dos teorías de autores que hacen referencia acerca de la felicidad.

Por un lado, Heylighen (como se citó en Carrasco, M., Petersson, S. y Torres, M., 2017) en su teoría evolutivo-cibernética refiere a la felicidad momentánea como un agradable sentimiento o como la idea que uno mismo pueda tener de su vida; mientras que, la felicidad prolongada se refiere a la influencia sentimientos buenos y especiales, pero en tiempos duraderos. Esto se va dando a medida en que el individuo se siente feliz y satisfecho en todos los aspectos de su vida.

Es por ello, que la teoría evolutivo-cibernética de la felicidad, constituye la relación que existe entre la salud propiamente dicha y la visión general que tenga la persona respecto a cómo se siente.

Naturalmente, las emociones realizan el trabajo de conducir al organismo para evitar que esté frente a situaciones peligrosas (esto se evidencia en algunas formas de reaccionar como el hambre, dolor y miedo) y generando el acercamiento a situaciones positivas (lo cual

también es evidenciado a través de ciertas situaciones positivas como el satisfacción, el placer y el amor)

A través de la felicidad se puede considerar al individuo que está realmente sano (lo más cerca de un buen estado) mientras que desde el lado cognitivo, que tenga la capacidad poder tener control sobre sí mismo (capacidad de saber desviar cualquier situación que causen incomodidad a su buen estado); es decir, que la persona tenga la capacidad de cumplir con todas sus necesidades básicas, a pesar de cualquier cambio en el medio.

Mientras que la psicología positiva, a un nivel subjetivo, para Seligman & Csikszentmihalyi (2000) esta teoría está orientada a las prácticas subjetivas, como: para el pasado, la alegría, satisfacción y el bienestar; para el futuro, el optimismo y la esperanza; para el presente, la felicidad y fluir. Además, a nivel individual, se tienen ciertas características individuales positivas: capacidad de dar amor, originalidad, perdón, talento, espiritualidad, constancia, sabiduría y visión de futuro. Mientras que a nivel grupal: integridad hacia las personas y organizaciones: paciencia, control, obligaciones, acogimiento, entre otras.

Además, Alarcón (2006) refiere cuatro dimensiones o factores de la felicidad:

La primera dimensión es el sentido positivo de la vida, la formulación de las preguntas que están dentro de esta dimensión, señala una depresión profunda, decepción, ansiedad, negativismo y una ausencia emocional. Mientras que las respuestas que dan negación a lo que las preguntas afirman, denotan niveles de felicidad, las mismas que señalan formas y practicas positivas de la vida. Es así que, la felicidad se refiere a sentirse liberado de periodos deprimentes hondos, y de esta forma será tener sentimientos adecuados de sí mismo y de la vida en general. Ésta dimensión está conformada por 11 preguntas; ésta sub-escala tiene una alta confiabilidad ($\alpha = .88$).

Como segunda dimensión, se tiene a la satisfacción con la vida. Ésta se caracteriza por todo lo que se ha logrado conseguir y el individuo tiene la convicción de estar donde cree que debe estar, o que está realmente cerca de llegar al ideal de una vida feliz. Está conformado por 6 preguntas; ésta sub-escala tiene una alta confiabilidad ($\alpha = .79$).

Como siguiente factor se tiene a la realización personal, en este factor las preguntas denotan lo que se podría decir como la verdadera felicidad, y no sólo periodos transitorios de sentirse feliz. Estas preguntas señalan capacidad para hacerse cargo de si mismo de modo general, autonomía, tener las emociones en calma, serenidad; todos son medios para obtener el

periodo de felicidad verdadera. La definición de la realización personal guarda coherencia con el concepto de felicidad, ya que las personas se orientan y/o consideran metas que serán valiosas para su vida.

Mientras que la última dimensión es la alegría de vivir, la designación que aquí se considera, está referido a que las preguntas señalan lo extraordinario de la vida, manifiestan experiencias positivas de la vida y de forma general a estar bien. En este factor se encuentran 4 ítems y expresa el 10.7 % de la varianza total ($\alpha=.72$).

Por último, los filósofos chinos como Lao Tzu, indicaba que la felicidad se podría llegar a obtener como modelo de la naturaleza. Mientras que Confucio refería que la felicidad está dada por la armonía entre las personas.

De otro lado, existen algunos autores que brindan algunas definiciones sobre el comportamiento organizacional:

Empezando por Mowday, R. (1998) quien lo define como la firme decisión que tiene la persona en pertenecer y permanecer en una determinada organización.

Asimismo, Porter, L., Steers, R. y Mowday, R. (2005) también hacen referencia al compromiso organizacional, definiéndolo como el nivel de afiliación que existe entre el colaborador y la organización. Todo ello está conformado por las creencias y la aprobación del colaborador en cuanto a las metas y valores de la empresa, además del tiempo, esfuerzo y el sentido de permanencia que se tiene para la organización.

Mientras que Meyer y Allen (1991) refieren que es un estado psicológico que está determinado por el lazo que existe entre el colaborador y la organización, ello será un determinante sobre la disposición que tenga el trabajador si continuar siendo parte de la organización.

Por otro lado, para Amorós (2007) el compromiso organizacional está fragmentado en tres elementos de las actitudes del individuo, teniendo sus cimientos en la complicación, las mismas que son parte de las teorías.

El primero es el componente cognoscitivo, está enfocado en las creencias y opiniones de cada individuo, en donde ellos puedan tener conocimiento sobre un concepto ya sea general o específico.

El segundo componente es el afectivo, se trata de la relación afectiva que una persona pueda sentir hacia otra, en donde hay un cierto aprecio o estima relacionado al ámbito laboral.

Y el último componente es el del comportamiento, está referido a las diferentes maneras de comportarse en distintos acontecimientos por lo que pueda pasar una persona, así también la forma en como el individuo reaccionará y actuará.

De esta forma, se concluye que las actitudes siempre van a premeditar de manera positiva en diversas situaciones el comportamiento de las personas. Generalmente, se busca a que exista consistencia para que haya reacciones razonables.

Además, existen diversos autores que se refieren a las dimensiones del compromiso organizacional; sin embargo, la teoría planteada por Allen y Mayer (1991), es el que más estudios y aciertos ha originado hoy en día.

Es así que, estas dimensiones son diferentes entre sí, para los casos de la relación con la organización como en la conducta que ocasionen en los colaboradores.

La primera dimensión es el compromiso afectivo (affective commitment), que es el sentir en cómo se identifica la persona dentro del puesto que ocupa, así de cómo se desarrolla dentro de la misma. A la vez, ésta dimensión está conformada por tres factores, admitir y estar convencido de los metas y valores de la empresa, tener la disponibilidad a ejecutar un esfuerzo en pro de su empresa y la pretensión de seguir formando parte de la organización.

Es así que este tipo de compromiso está caracterizado por la aparición de un lazo emocional del colaborador en relación a la organización, porque en ese lugar es en donde puede llegar a cumplir con suministrar sus necesidades e intereses. Es así que, esta dimensión causa en el colaborador tenga la convicción de permanecer en su trabajo.

Este tipo de compromiso se puede observar en individuos que les gusta hablar de las organizaciones en donde trabajan. Los colaboradores con un alto nivel de compromiso afectivo empatiza con las dificultades que se generan en la organización y propondrán alternativas de solución para tratar de resolverlos.

Por lo expresado anteriormente, se puede decir que éste es el tipo de compromiso que se desea dentro de las organizaciones, por ende es el compromiso que deben lograr fomentar. Esto se da porque el colaborador se siente orgulloso, está relacionado e reconocido con la

organización, así como con las metas y valores de la misma. En otras palabras, se puede decir que es un colaborador que “tiene la camiseta puesta”.

La segunda dimensión es el compromiso de continuidad (continuance commitment), está definida porque el colaborador realiza una valoración de los costos-beneficios que le ocasionaría el retirarse de la organización, y al darse cuenta que los costos son elevados decidirá quedarse en dicho lugar. Dicho en otras palabras es llamado también el "coste de oportunidad". Los motivos que hacen a que el colaborador tenga permanencia, se pueden dar por diferentes motivos, como económicos (percibir un sueldo bajo en otra organización por un tiempo menor de permanencia) materiales (tener más funciones a cargo) o psicológicos (tener que trabajar bajo un alto nivel de estrés).

Para el caso de esta dimensión, el lazo que existe entre el trabajador y la organización ya no está basado en lo emocional sino más bien en lo material, en donde este compromiso tiene niveles bajos y está basado en precio que le costaría al colaborador dejar la organización. Para este caso, el trabajador no se esforzará ni se empeñará en hacer realmente bien las cosas, sólo que hará un mínimo esfuerzo por hacer las cosas y mantenerse dentro de la organización. De igual forma, la permanencia de él en la organización de vera condicionada por dos motivos: por la esperar a que llegue una mejor oferta laboral o por la falta de una.

Para este tipo de compromiso se verá su aumento en tiempos de crisis o recesión económica, donde numerosos colaboradores continúan en sus trabajos debido a la falta de puestos libres en otras organizaciones.

Es muy probable que a las organizaciones no les interese mucho tener estos tipos de colaboradores, puesto que el colaborador no siente compromiso con la organización más que solo está la necesidad de quedarse en el trabajo y por ello dejará el trabajo cuando tenga una mejor opción.

Además, este compromiso originará también para la organización ciertos gastos, que pueden ser de tiempo y/o económicos, puesto que cuando el colaborador renuncie a la organización, por encontrar una oferta laboral superior, la organización sufrirá la pérdida de inversión que realizó en el trabajador cuando éste empezó a formar parte de la organización, lo que originaría que busque a otro empleado e invierta en él tiempo y dinero que ya lo había hecho con el trabajador que se va.

La última dimensión es el Compromiso de Normativo (normative commitment), aquí la alianza que existe entre el trabajador y la empresa es una relación que está basado en el deber, en otras palabras, es una relación de deber moral. Esta relación se da en colaboradores que tienen el pensamiento que su deber es quedarse en la organización, que es lo que está bien, puesto que creen tener cierto compromiso con el empleador a razón de haberles brindado cierto tipo de oportunidades, puede ser a través de la formación, la confianza guardada en él o cualquier otro tipo. Es por ello que se origina un deber de permanencia en el colaborador a través del cual éste mostrará su lealtad con la organización.

Ésta dimensión se puede vincular con la teoría de la correspondencia que instituye que quien recibe algún tipo de favor se sentirá en deuda y buscará la forma de retribuir al donante.

Finalmente, es importante saber que estos tres tipos de dimensiones se pueden dar en la misma persona al mismo tiempo, pero en diferentes grados, es por ello que siempre uno tendrá más peso que los otros.

Teniendo en cuenta las definiciones, teorías y dimensiones detalladas anteriormente, se realizó el planteamiento del problema general, siendo este ¿Cómo se relaciona la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. - 2019?

Así como los problemas específicos: ¿De qué manera se relaciona la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019? ¿En qué medida se relaciona la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019? ¿En qué medida se relaciona la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019?

Para ello, a continuación se detallaron las justificaciones sobre las que se realizó esta investigación.

Se justificó de forma teórica ya que los resultados originaron reflexión teórica, se usaron y manifestaron contribuciones asentadas y fundadas por conocedores como Alarcón (2006) y Meyer y Allen (1991), los cuales permitieron manifestar la importancia del vínculo que existe entre la felicidad que denotan los colaboradores y el compromiso organizacional que expresan en la realización de sus labores internas con la organización objetiva, también mediante el presente estudio se dio una oportunidad de conocimiento significativo a la organización Matt Seguridad S.A.C., ya que se concluyó con cierto grado de exactitud y confianza, cuales son las dificultades que se pueden estar presentando en relación a la

medición de la felicidad que expresan los trabajadores y el compromiso organizacional que ellos muestran para lograr la meta de la empresa.

Asimismo, se justificó de modo práctico, ya que a través de la investigación la empresa Matt Seguridad S.A.C. tomó en cuenta la alternativa de implementar estrategias de mejora para generar un mayor compromiso organizacional, y de esta forma alcanzar su principal objetivo que es brindar un adecuado servicio al cliente y usuarios.

Sumado a ello, se justificó también de manera metodológica ya que se desarrolló la aplicación de instrumentos para medir las dos variables, planteando y explicando algunas interrogativas que permitan conocer sobre la posible relación que existe entre ambas variables. Asimismo, el estudio se sustentó según su tipo, diseño de investigación y los procesos de análisis de resultados.

Por último, se justificó de forma social ya que observando de manera interna la organización, al haber o incrementar la felicidad en los colaboradores, mayor será el compromiso con la organización, lo que será beneficioso tanto para el colaborador como para la empresa.

Aunado a ello, se detallaron los objetivos que persigue ésta investigación; siendo el objetivo principal determinar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. - 2019.

Mientras que los objetivos específicos fueron: Analizar la relación entre la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Identificar la relación entre la felicidad y el compromiso de continuidad de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019 y determinar la relación entre la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Para terminar, se realizó también la formulación de hipótesis. Teniendo así como hipótesis general: Existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. - 2019.

Mientras que las hipótesis específicas, fueron: Existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019., existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso de continuidad de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019, y existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo:

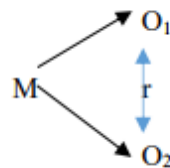
El presente estudio según su finalidad es aplicada, según su enfoque es cuantitativa y según su temporalidad es transversal, ya que los análisis de la investigación se desarrollaron en un instante definido, compuesto por un grupo de sujetos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Diseño:

El presente estudio es considerada no experimental, correlacional; ya que, tuvo como objetivo investigar si entre ambas variables existe relación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006), para este caso las variables de estudio son felicidad y compromiso organizacional.

Para ello, el esquema se resume de la siguiente manera:

Esquema:



En donde:

M= Muestra

O1= Escala de Felicidad

O2= Escala de compromiso organizacional

R= La relación existente

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Felicidad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
FELICIDAD	Alarcón (2015), refiere que “la felicidad es un estado de gozo de duración en tiempos no tan extendidos que el individuo experimenta de manera subjetiva en tenencia de una posesión anhelada”.	Es un breve periodo de satisfacción que vive el ser humano de forma intrínseca y que se da por obtener un deseo anhelado.	Sentido positivo de la vida	Ideal Excelencia Gozo	Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	Ordinal De intervalo
			Satisfacción con la vida	Personal Profesional Asistencial	Ítems: 12, 13, 14, 15, 16, 17,	
			Realización personal	Alegría y éxito Justicia	Ítems: 18, 19, 20, 21, 22, 23.	
			Alegría de vivir	Alegría Vocación Placer	Ítems: 24, 25, 26, 27.	

Fuente: Autoría propia

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Para Meyer y Allen (1991) es “el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización”.	Es la relación que existe entre el empleado y la organización, en donde influyen algunos aspectos para la decisión de quedarse o no en la organización.	Compromiso afectivo	Adhesión emocional. Identificación Psicológica.	Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6.	Ordinal De intervalo
			Compromiso de continuidad	Inversión de esfuerzos Autorrealización	Ítems: 7, 8, 9, 10, 11, 12.	
			Compromiso normativo	Autosuficiente Optimismo	Ítems: 13, 14, 15, 16, 17, 18.	

Fuente: Autoría propia

2.3. Población, muestra, muestreo y criterios de selección

Población:

La población que se tuvo en cuenta para la presente investigación estuvo constituida por 55 agentes de seguridad, de ambos sexos, de la empresa Matt Seguridad S.A.C. de la ciudad de Trujillo.

Tabla 3.

Distribución por género de los agentes de la empresa Matt Seguridad S.A.C. - 2019

Género	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	53	96.40%
Femenino	02	3.60%
Total	55	100%

Fuente: Autoría propia

Muestra:

La muestra fue la totalidad de la población, es decir se trabajó con los 55 agentes de seguridad, de ambos sexos, de la empresa Matt Seguridad S.A.C. de la ciudad de Trujillo.

Muestreo:

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Agentes que pertenezcan a la empresa Matt Seguridad S.A.C.

Varones y mujeres.

Sin límite de edad

Criterios de exclusión:

Agentes de seguridad que hayan marcado doble respuesta o que no marquen respuesta alguna.

Agentes de seguridad que no deseen participar de la investigación.

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

Técnica:

La técnica que se usó para la presente investigación es la encuesta, para Quispe y Sánchez (2011) lo definen como Una técnica para investigar y que se desarrolla a través de la aplicación de cuestionarios y entrevistas de manera verbal o también en forma escrita que se realiza a una determinada población.

Instrumentos:

Mediante la aplicación de los cuestionarios se obtuvo la información requerida a un determinado número de personas.

Instrumento 1

Ficha técnica: Felicidad

Nombre del Instrumento: Escala de Felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón Napurí

Lugar: Universidad Ricardo Palma Año: 2006

Validez y confiabilidad del instrumento: 0.713 de alpha de crombach

Aplicación: Jóvenes y adultos

Objetivo: Determinar los niveles de felicidad

Administrado: Individual y colectivo

Tiempo: 15 a 20 minutos

Estructura: Evalúa 4 factores de la felicidad

Variables que evalúa: Sentido Positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir

Validez y confiabilidad del Instrumento:

Validez

La escala fue validada con una muestra de 709 colaboradores que estaba conformada por 333 hombres y 376 mujeres de diversas áreas, dichas preguntas fueron evaluadas por criterio de cinco jueces, las propuestas otorgadas fueron de mucha utilidad para eliminar o formular de nuevo varios de ellos.

Confiabilidad

En la prueba original el coeficiente de Alpha de Cronbach de la escala original de felicidad es 0.966 la cual posee alfa altamente significativo. De igual forma, las dimensiones tienen los resultados siguientes:

Sentido positivo de la vida: (Alfa de Cronbach = .88)

Satisfacción con la vida: (Alfa de Cronbach = .79)

Realización Personal: (Alfa de Cronbach = .76)

Alegría de vivir: (Alfa de Cronbach = .72)

Instrumento 2

Ficha técnica: Compromiso organizacional

Nombre del instrumento: Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen 1997

Lugar de procedencia: Estados Unidos

Validez y confiabilidad del instrumento: 0.835 de alpha de Cronbach

Aplicación: Jóvenes y adultos

Objetivo: Determinar tipos de compromiso.

Administrado: Individual y colectivo

Tiempo: 15 a 20 minutos

Estructura: Evalúa 3 tipos de compromiso organizacional

Variables que evalúa: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Validez y confiabilidad del Instrumento:

Validez

El cuestionario fue validado con una muestra de 250 colaboradores que estaban conformados por 89 hombres y 150 mujeres de diversas áreas, las preguntas fueron evaluadas por el criterio de cinco jueces, las propuestas recibidas se tomaron en cuenta para eliminar o hacer la reformulación de alguno de ellos.

Confiabilidad

En primera prueba creada el coeficiente de Alpha de Crombach de la escala original de felicidad es 0.830 la cual posee alfa altamente significativa. Además, las dimensiones tienen como resultado lo siguiente:

Compromiso afectivo: (Alfa de Cronbach = .81)

Compromiso de continuidad: (Alfa de Cronbach = .48)

Compromiso normativo: (Alfa de Cronbach = .82)

2.5. Procesamiento

Para el presente estudio, se tuvo en cuenta el siguiente procedimiento a trabajar.

Primero, se hizo elección de las variables para trabajar en el transcurso de la investigación.

Luego, se procedió a elegir la población en donde se aplicarán los instrumentos.

Se realizó la búsqueda de toda información (antecedentes, teorías, enfoques, dimensiones) que sustenten a la realización de la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

En el presente estudio de investigación se hizo uso de dos métodos de análisis de datos, los cuales son: análisis descriptivo y análisis inferencial.

Por un lado, el análisis descriptivo es usado para establecer los niveles de las variables, el cual fue realizado a través del análisis de frecuencias y porcentajes, datos que se muestran en tablas de doble entrada al estilo APA así como en gráficos de barras. Además, se hizo uso del análisis ya mencionado para establecer las medidas de tendencia central (media, mediana, moda, suma) y también las medidas de dispersión (desviación estándar, varianza, mínimo, máximo).

Por otro lado, se hizo uso del análisis inferencial para determinar el análisis de normalidad de los datos de las variables (Prueba de Kolmogorov) y para

contrastar la hipótesis de estudio se realizó a través de estadísticos no paramétricos (Rho Spearman).

2.7. Aspectos éticos

Teniendo presente los rasgos de la investigación, se tuvieron en cuenta los aspectos éticos por ser esenciales, puesto que se trabajó con agentes de seguridad de la empresa Matt Seguridad S.A.C., es así que para el desarrollo del estudio se contó con el consentimiento de la empresa y de los colaboradores.

Además, se mantuvo la individualidad y el anonimato así como el respeto a cada evaluado en toda la duración de la evaluación, protegiendo las respuestas de los instrumentos, sin emitir juicio alguno.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados:

De la Variable Felicidad

Tabla 4.

Niveles de Felicidad de los agentes de la empresa Matt Seguridad S.A.C.- 2019.

Niveles	F	%
Alto	55	100
Medio	-	-
Bajo	-	-
Total	55	100

Fuente: Autoría propia

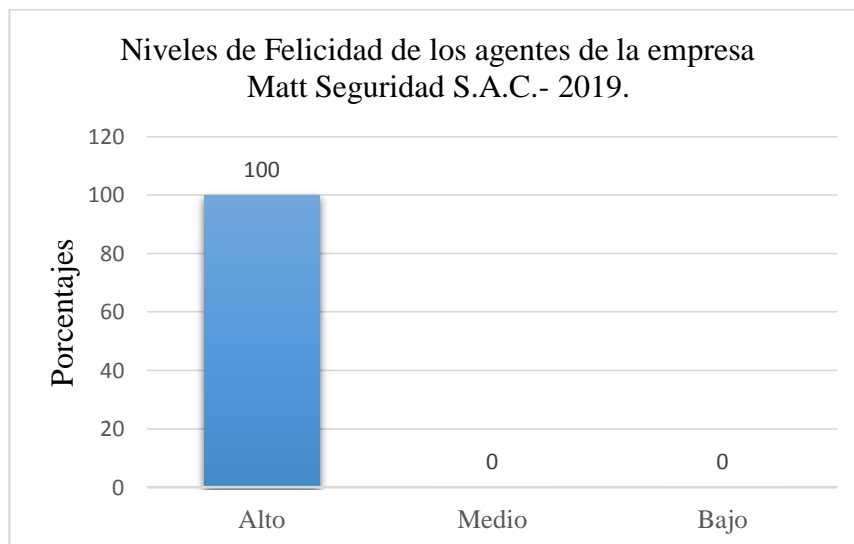


Figura 1: *Niveles de Felicidad de los agentes de la empresa Matt Seguridad S.A.C.- 2019.*

En la tabla 4, figura 1 se observa que 55 colaboradores se encuentran en un nivel alto, lo cual es representado por el 100%. Es decir, se evidencia que la totalidad de agentes muestran alto nivel de felicidad.

Tabla 5.

Descripción de las dimensiones de la Felicidad.

Felicidad	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Sentido positivo por la vida	-	-	-	-	55	100
Satisfacción con la vida	-	-	-	-	55	100
Realización personal	-	-	-	-	55	100
Alegría de vivir.	-	-	1	1.80	54	98.20

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

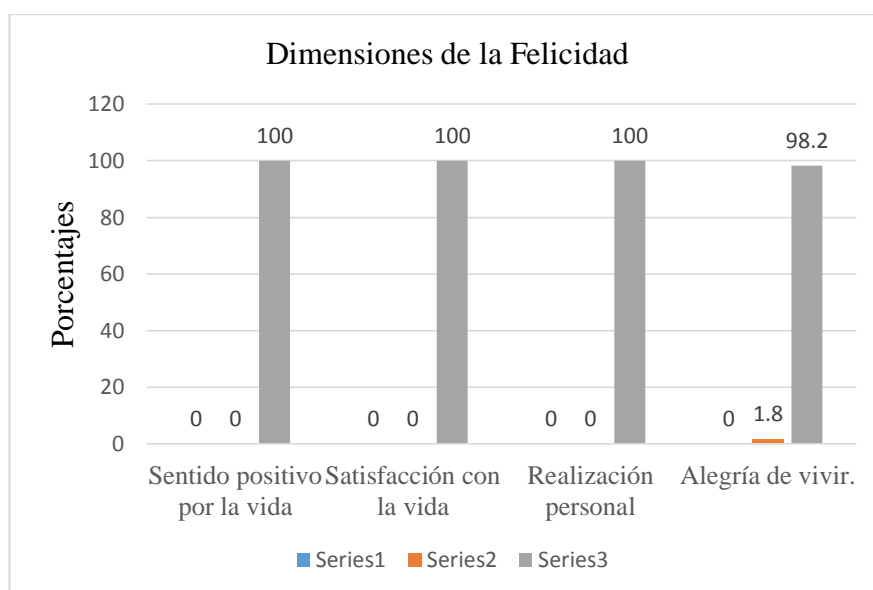


Figura 2: *Dimensiones de la Felicidad*

En la tabla 5 figura 2 se aprecia que en la dimensión sentido positivo por la vida, está presentado por un nivel alto (55 colaboradores = 100%); en la dimensión satisfacción con la vida, presentan un nivel alto (55 colaboradores = 100%); en la dimensión realización personal, presentan un nivel alto (55 colaboradores = 100%); finalmente, en la dimensión alegría de vivir, presentan un nivel medio (1 colaborador = 1,80%), nivel alto (55 colaboradores = 98.20%); en general la muestra de estudio se encuentra en un nivel alto.

De la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 6.

Niveles de Compromiso organizacional de los agentes de la empresa Matt Seguridad S.A.C.- 2019.

Niveles	F	%
Alto	55	100
Medio	-	-
Bajo	-	-
Total	55	100

Fuente: Autoría propia



Figura 3: *Niveles de Compromiso organizacional de los agentes de la empresa Matt Seguridad S.A.C.- 2019.*

En la tabla 6, figura 3 se observa que 55 colaboradores se ubican en un nivel alto, lo cual es representado por el 100%. Es decir, se evidencia que la totalidad de trabajadores muestran alto nivel de compromiso organizacional.

Tabla 7.

Descripción de las dimensiones de Compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Compromiso afectivo	-	-	-	-	55	100
Compromiso de continuidad	-	-	-	-	55	100
Compromiso normativo	-	-	4	7.30	51	92.70

Fuente: Escala tabulada en el SPSS

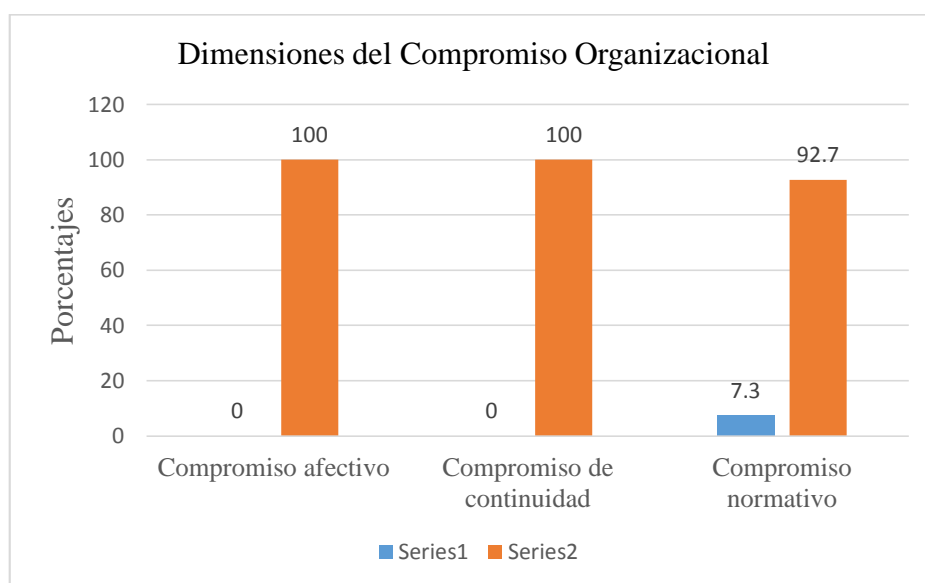


Figura 4: *Dimensiones del Compromiso organizacional.*

En la tabla 7, figura 4 se aprecia que en la dimensión compromiso afectivo, está presentado por un nivel alto (55 colaboradores = 100%); en la dimensión compromiso de continuidad, presentan un nivel alto (55 colaboradores = 100%); finalmente, en la dimensión compromiso normativo, presentan un nivel medio (4 colaboradores = 7,30%), nivel alto (51 colaboradores = 92.70%); en general la muestra de estudio se encuentra en un nivel alto.

3.2. Pruebas de normalidad de las variables y sus dimensiones:

Tabla 8.

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones para determinar el uso del proceso estadístico.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sentido positivo de la vida	,255	55	,000
Satisfacción con la vida	,311	55	,000
Realización personal	,301	55	,000
Alegría de vivir	,143	55	,007
Felicidad	,176	55	,000
Compromiso afectivo	,191	55	,000
Compromiso de continuidad	,207	55	,000
Compromiso de continuidad	,158	55	,001
Compromiso organizacional	,157	55	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la presenta tabla 8, se evidencia que de acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, los resultados indican que las dimensiones y las variables de la investigación tienen una significancia menor que $p < 0.05$, lo que hace que no se aproxime a una distribución normal, interpretándolo así estadísticamente como un estudio no paramétrico.

3.3. Pruebas de hipótesis correlacionales:

Hipótesis General:

Ho: No existe relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ha: Existe relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Si p valor < 0.05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 9.

Correlación de Felicidad con el Compromiso organizacional.

Correlaciones			
		Felicidad	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Felicidad	1.000	,495**
			0.000
		55	55
Compromiso Organizacional		,495**	1.000
		0.000	
		55	55

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

Según los resultados de la tabla 9, se evidencia e indica un 0,495, es decir, hay una relación positiva moderada según Rho Spearman con significancia bilateral $p < 0.05$. Por lo mencionado anteriormente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo así que existe relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Hipótesis Específicas:

Ho: No existe relación entre la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ha: Existe relación entre la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Si p valor < 0.05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 10.

Correlación de Felicidad con el Compromiso afectivo.

Correlaciones				
			Felicidad	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1.000	,471**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,471**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

Según los resultados de la tabla 10, se evidencia e indica un 0,471, es decir, hay una relación positiva moderada según Rho Spearman con significancia bilateral $p < 0.05$. Por lo mencionado anteriormente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo así que existe relación entre la felicidad y el compromiso afectivo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ho: No existe relación entre la felicidad y el compromiso de continuidad de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ha: Existe relación entre la felicidad y el compromiso de continuidad de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Si p valor < 0.05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 11.

Correlación de Felicidad con el Compromiso de continuidad.

		Correlaciones		
			Felicidad	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,482**
		N	55	55
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,482**	1.000
		N	55	55

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

Según los resultados de la tabla 11, se evidencia e indica un 0,482, es decir, hay una relación positiva moderada según Rho Spearman con significancia bilateral $p < 0.05$. Por lo mencionado anteriormente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo así que existe relación entre la felicidad y el compromiso de continuidad de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ho: No existe relación entre la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Ha: Existe relación entre la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

Nivel de significancia: 0,05

Si p valor < 0.05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 12.

Correlación de Felicidad con el Compromiso normativo.

Correlaciones				
			Felicidad	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1.000	,358**
		Sig. (bilateral)		0.007
	Compromiso normativo	N	55	55
		Coeficiente de correlación	,358**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	55	55

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

Según los resultados de la tabla 12, se evidencia e indica un 0,358, es decir, hay una relación negativa baja según Rho Spearman con significancia bilateral $p < 0.05$. Por lo mencionado anteriormente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo así que existe relación entre la felicidad y el compromiso normativo de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019.

IV. Discusión:

Teniendo en cuenta los resultados del presente estudio, se observa que la felicidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, tal y como se puede apreciar en la tabla N° 9.

En primer lugar, para lograr contrastar la hipótesis general se relacionó los puntajes totales de las variables de felicidad y compromiso organizacional, obteniendo así un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman 0,495, existiendo una relación positiva moderada frente al $p < 0,005$, una condición suficiente para rechazar a la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En efecto, se puede afirmar que existe correlación directa entre ambas variables. Con todo ello, se puede evidenciar una coincidencia con lo investigado por Milla (2018), en donde los resultados tienen un valor de Rho Spearman 0,704, señalando así que existe una relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.000$. Estos estudios refuerzan la teoría propuesta por Fernández (2014) quien refiere que las organizaciones empiezan movidas por la intuición cuando se atreven a innovar incluyendo prácticas de la felicidad dentro de la labor, con el objetivo de conservar al personal contento, cómodo y satisfecho, después de un tiempo, la intuición pasará a ser una convicción, esto se dará cuando se evidencie que las capacidades y fortalezas individuales de los colaboradores se empiecen a desarrollar dentro del campo laboral, lo cual se verá reflejado en su compromiso y alegría con sus labores, así también cuando la voluntariedad de un alto desempeño se vea reflejado en los resultados de su trabajo, dicho en otras palabras, existirá alta productividad, se brindará un mejor servicio, aumento del clima organizacional y clientes satisfechos.

Asimismo, para contrastar las hipótesis específicas, se relacionó los puntajes totales de la variable felicidad con cada una de las dimensiones de la variable dependiente compromiso organizacional. Es así que, se contrastó la felicidad con la primera dimensión compromiso afectivo, obteniendo como resultados un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman 0,471,

existiendo una relación positiva moderada frente al $p < 0,005$, coincidiendo con los resultados de Oblitas (2017) en donde tienen un valor de Rho Spearman 0,820, señalando así que existe una relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación positiva muy alta. Con ello, se contrasta la teoría de Porter (2005), que está conformado por la creencia y aceptación del colaborador en relación a los valores y objetivos de la organización, así como por la disponibilidad a mostrar su esfuerzo por la organización, y por último el sentimiento de continuar dentro de la organización.

Así también, se contrastó la felicidad con la segunda dimensión compromiso de continuidad, obteniendo como resultados un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman 0,482, existiendo una relación positiva moderada frente al $p < 0,005$, concordando con Milla (2018), en donde los resultados tienen un valor de Rho Spearman 0,641, señalando así que existe una relación positiva entre la felicidad y el compromiso de continuidad, además se encuentra en el nivel de correlación positiva alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.000$. Esta información se contrasta con lo referido por Calienes (2013) lo que podría decirse que los trabajadores conciben poco probable o difícil de dejar la empresa.

Finalmente, se contrastó la felicidad con la tercera dimensión compromiso normativo, obteniendo como resultados un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman 0,458, existiendo una relación positiva baja frente al $p < 0,005$, coincidiendo con los resultados de Rengifo (2017) quien concluyó que el grado de correlación entre el compromiso organizacional normativo y el desempeño laboral tuvo un nivel de significancia positivo bajo de $r = 0.382^{**}$ con un valor $p = 0.00 (< 0.05)$. Reforzando esto con lo referido por Meyer y Allen (1991) que el compromiso normativo está dado por impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja una aspiración, una necesidad y/o una deber de mantenerse dentro de una organización.

Es importante mencionar que si el colaborador tiene un alto grado de felicidad, en consecuencia tendrá un alto grado de compromiso, es por ello la importancia que los colaboradores de la organización sientan como suyos los objetivos de la empresa, sin dejar de lado los personales. De este modo, al sentirse bien un trabajador, hará bien su trabajo, incrementando la productividad.

V. Conclusiones:

1. Existe correlación estadísticamente significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional en agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Siendo el valor $Rho=0,495$, lo cual indica que existe correlación positiva moderada (Valor de $sig=0.000 < 0,05$).
2. Existe una correlación significativa entre la felicidad y el compromiso afectivo en agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Siendo el valor $Rho=0,471$, lo cual indica que existe correlación positiva moderada (Valor de $sig=0.000 < 0,05$).
3. Existe correlación significativa entre la felicidad y el compromiso de continuidad en agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Siendo el valor $Rho=0,482$, lo cual indica que existe correlación positiva moderada (Valor de $sig=0.000 < 0,05$).
4. Existe correlación significativa entre la felicidad y el compromiso normativo en agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Siendo el valor $Rho=0,358$, lo cual indica que existe correlación positiva baja (Valor de $sig=0.000 < 0,05$).

VI. Recomendaciones:

- 1.** Recomendar al jefe de operaciones y jefe de talento humano, brindar capacitaciones constantes (en temas como: seguridad y habilidades blandas) a los agentes de seguridad.
- 2.** Recomendar al jefe de talento humano, promover actividades de integración entre los colaboradores de la organización.
- 3.** Recomendar al jefe de talento humano, implementar el reconocimiento del trabajo, en actividades como el colaborador del mes, reconocimientos salariales y/o bonos, días libres, entre otros.
- 4.** Recomendar a estudiantes e investigadores, realizar nuevos estudios utilizando los mismos instrumentos en otras poblaciones del mismo rubro que pertenezcan al mismo departamento, de tal manera, que luego se pueda contrastar los resultados y elaborar baremos percentilares locales.

Referencias:

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 96-106.
- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 135-137.
- Amoros, E. (2007): *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Recuperado de: https://issuu.com/waltersilva04/docs/comportamiento_organizacional-eduar
- Aon Hewitt (2017): *Tendencias Globales de Compromiso de Empleados 2017*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/cxocommunity/tendencias-globales-del-compromiso-de-los-empleados-aonhewitt>
- Calderon, J. L., Laca, F. A., Pando, M., y Pedroza, F. J. (2015). *La socialización organizacional y el compromiso organizacional en empleados mexicanos*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>.
- Calienes, (2013) *Compromiso organizacional en trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
- Carrasco, M., Petersson, S. y Torres, M. (2017). *Efecto mediador del conflicto trabajo-familia y el Engagement sobre la Felicidad*. (Tesis de pregrado). Universidad de Concepción, Los Ángeles, Chile.
- Coronado, Olórtegui, Pérez y Rondón (2019). *Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Fernández (2014). *El modelo de la Felicidad aplicado al trabajo*. Curso: *Felicidad Organizacional. La tercera*. Recuperado de <https://www.latercera.com/noticia/clase-2-el-modelo-de-felicidad-aplicado-al-trabajo-curso-felicidad-organizacional/>

- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Gestión (07 de septiembre del 2017). *¿Por qué los peruanos son felices o infelices en el trabajo?* Recuperado de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/que-peruanos-son-felices-infelices-trabajo-2199548>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista M., (2006). *Metodología de la investigación*. México: Eds McGraw - Hill Interamericana de México.
- Manzano G. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito* (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Meyer, P. y Allen, P. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Cánada: Elsevier.
- Milla, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mowday, R. (1998). Reflexiones sobre el estudio y la relevancia del compromiso organizacional, *Revisión en Gestión de Recursos Humanos*, 8 (4), 31.
- Porter, L., Steers, R. y Mowday, R. (2005). *¿Importan las actitudes de los empleados hacia las organizaciones? El estudio del compromiso de los empleados con las organizaciones*. New York, Estados Unidos.
- Quispe, D. J. y Sánchez, G. (21 de Junio de 2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de Actualización Clínica*, 10, 490-494.

- Rengifo, J. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Rodriguez, C. (2010). Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros periurbanos y urbanos marginales de Lima. *Revista UCV-Scientia*, 2(1), 61-68.
- Saín, A. (2017). *Compromiso organizacional y optimismo en el trabajo hallazgo de investigaciones científicas-2017*. (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1
- Sarquis, C. (2004). *Felicidad o Espejismo*. Recuperado de <https://docplayer.es/18254467-Clemencia-sarquis-y-su-concepto-de-felicidad.html>.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Psicología positiva: Una introducción psicólogo estadounidense*. Estados Unidos.
- Steelcase (2015). *Engagement and the Global Workplace*. Recuperado de <https://info.steelcase.com/global-employee-engagement-workplace-report#engagement>
- Suarez, R. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada de Manchay, Lima 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Oblitas, M. (2017). *Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Paucarpata, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú.

Anexos

ESCALA DE FELICIDAD (EFL)

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Totalmente de acuerdo	TA
De acuerdo	A
Ni acuerdo ni desacuerdo	¿
En desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

1. En la mayoría de la cosas mi vida está cerca de mi ideal.	TA	A	¿	D	TD
2. Siento que mi vida está vacía.	TA	A	¿	D	TD
3. Las condiciones de mi vida son excelentes.	TA	A	¿	D	TD
4. Estoy satisfecho con mi vida.	TA	A	¿	D	TD
5. La vida ha sido buena conmigo.	TA	A	¿	D	TD
6. Me siento satisfecho con lo que soy.	TA	A	¿	D	TD
7. Pienso que nunca seré feliz.	TA	A	¿	D	TD
8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	TA	A	¿	D	TD
9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	TA	A	¿	D	TD
10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	TA	A	¿	D	TD
11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	TA	A	¿	D	TD
12. Es maravilloso vivir.	TA	A	¿	D	TD
13. Por lo general me siento bien.	TA	A	¿	D	TD
14. Me siento útil.	TA	A	¿	D	TD
15. Soy una persona optimista.	TA	A	¿	D	TD
16. He experimentado la alegría de vivir.	TA	A	¿	D	TD
17. La vida ha sido injusta conmigo.	TA	A	¿	D	TD
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	TA	A	¿	D	TD
19. Me siento un fracasado.	TA	A	¿	D	TD
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	TA	A	¿	D	TD
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	TA	A	¿	D	TD
22. Me siento triste por lo que soy.	TA	A	¿	D	TD
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	TA	A	¿	D	TD
24. Me considero una persona realizada.	TA	A	¿	D	TD
25. Mi vida transcurre plácidamente.	TA	A	¿	D	TD
26. Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	TA	A	¿	D	TD
27. Creo que no me falta nada.					

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado marque con una X el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente desacuerdo	Débilmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	1	2	3	4	5	6	7
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
3. Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	1	2	3	4	5	6	7
10. No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	1	2	3	4	5	6	7
11. Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella.	1	2	3	4	5	6	7
12. Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5	6	7
13. Le debo muchísimo a mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
14. No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6	7
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1	2	3	4	5	6	7
17. Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	1	2	3	4	5	6	7
18. No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida								
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	/		/		/		
2	Siento que mi vida está vacía.	/		/		/		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	/		/		/		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	/		/		/		
5	La vida ha sido buena conmigo.	/		/		/		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	/		/		/		
7	Pienso que nunca seré feliz.	/		/		/		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	/		/		/		
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	/		/		/		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	/		/		/		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Es maravilloso vivir.	/		/		/		
13	Por lo general me siento bien.	/		/		/		
14	Me siento útil.	/		/		/		
15	Soy una persona optimista.	/		/		/		
16	He experimentado la alegría de vivir.	/		/		/		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	/		/		/		
19	Me siento un fracasado.	/		/		/		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	/		/		/		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	/		/		/		
22	Me siento triste por lo que soy.	/		/		/		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me considero una persona realizada.	/		/		/		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	/		/		/		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	/		/		/		
27	Creo que no me falta nada.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arturo Ordoñez

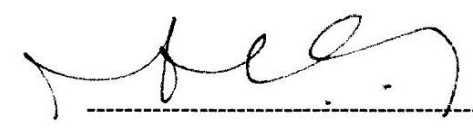
DNI: 06.671.223

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

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

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

29 de 5 del 2019



Firma del Experto Informante.

/

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	/		/		/		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	/		/		/		
3	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	/		/		/		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad								
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	/		/		/		
8	Esta organización merece mi lealtad.	/		/		/		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	/		/		/		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	/		/		/		
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella.	/		/		/		
12	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
13	Le debo muchísimo a mi organización.	/		/		/		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	/		/		/		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	/		/		/		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	/		/		/		

17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	=	=	=		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	=	=	=		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

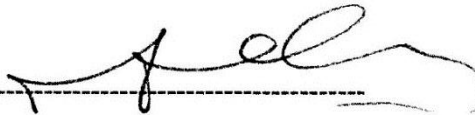
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Arturo Orbeago
 DNI: 660977273

Especialidad del validador: Psic. Organizativa

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

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

29 de 5 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida								
1	En la mayoría de la cosas mi vida está cerca de mi ideal.	✓		✓		✓		
2	Siento que mi vida está vacía.	✓		✓		✓		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	✓		✓		✓		
5	La vida ha sido buena conmigo.	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	✓		✓		✓		
7	Pienso que nunca seré feliz.	✓		✓		✓		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	✓		✓		✓		
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	✓		✓		✓		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	✓		✓		✓		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida								
12	Es maravilloso vivir.	✓		✓		✓		
13	Por lo general me siento bien.	✓		✓		✓		
14	Me siento útil.	✓		✓		✓		
15	Soy una persona optimista.	✓		✓		✓		
16	He experimentado la alegría de vivir.	✓		✓		✓		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	✓		✓		✓		
19	Me siento un fracasado.	✓		✓		✓		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	✓		✓		✓		
22	Me siento triste por lo que soy.	✓		✓		✓		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir								
24	Me considero una persona realizada.	✓		✓		✓		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	✓		✓		✓		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	✓		✓		✓		
27	Creo que no me falta nada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Cecilia Romero Vargas.
DNI: 22853588

Especialidad del validador: Doctor en Psicología.
.....

28 de Mayo del 2015

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

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

M. Cecilia Romero Vargas

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo								
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		✓		✓		
3	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	✓		✓		✓		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad								
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	✓		✓		✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella.	✓		✓		✓		
12	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo								
13	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		

17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	✓		✓		✓	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M. Cecilia Romero Vargas
 DNI: 178 58588

Especialidad del validador: Dr en Psicología

28 de Mayo del 2019.

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

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

M. Cecilia Romero Vargas

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Sentido Positivo de la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	✓		✓		✓		
2	Siento que mi vida está vacía.	✓		✓		✓		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho con mi vida.	✓		✓		✓		
5	La vida ha sido buena conmigo.	✓		✓		✓		
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	✓		✓		✓		
7	Pienso que nunca seré feliz.	✓		✓		✓		
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	✓		✓		✓		
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	✓		✓		✓		
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo estar.	✓		✓		✓		
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción con la vida		Si	No	Si	No	Si	No	
12	Es maravilloso vivir.	✓		✓		✓		
13	Por lo general me siento bien.	✓		✓		✓		
14	Me siento útil.	✓		✓		✓		
15	Soy una persona optimista.	✓		✓		✓		
16	He experimentado la alegría de vivir.	✓		✓		✓		
17	La vida ha sido injusta conmigo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	✓		✓		✓		
19	Me siento un fracasado.	✓		✓		✓		
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	✓		✓		✓		
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	✓		✓		✓		
22	Me siento triste por lo que soy.	✓		✓		✓		
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Alegría de vivir		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Me considero una persona realizada.	✓		✓		✓		
25	Mi vida transcurre plácidamente.	✓		✓		✓		
26	Todavía no he encontrado sentido de mi existencia.	✓		✓		✓		
27	Creo que no me falta nada.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

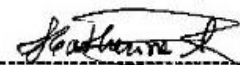
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Jesús Catherine Saldaña Bonnegra.....
DNI: 4.034.6019.....

Especialidad del
validador: Doctora en Administración de Empresas.....
.....

30 de Mayo del 2019.

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	✓		✓		✓		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	✓		✓		✓		
3	Si deseara renunciar a la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	✓		✓		✓		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	✓		✓		✓		
8	Esta organización merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	✓		✓		✓		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	✓		✓		✓		
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella.	✓		✓		✓		
12	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	✓		✓		✓		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	✓		✓		✓		
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	✓		✓		✓		
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	✓		✓		✓		

17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	✓		✓		✓	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

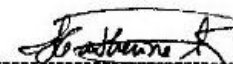
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Jesús Catherine Saldaña Borongra
 DNI: 40346019

Especialidad del validador: Doctora en Administración de Empresas

...30...de Mayo...del 2019.

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

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



Firma del Experto Informante.

Análisis de fiabilidad

V1 Felicidad:

Tabla 13.

Estadísticas de Fiabilidad de la Felicidad.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,46	27

Fuente: Escala tabulada en el SPSS.

En la tabla 13, se evidencia que la confiabilidad obtenida por el Alfa de Cronbach es igual a 0,46, deduciendo de ésta forma que el instrumento de felicidad es confiable en el nivel moderado, lo cual es válido para responder a los objetivos trazados en el presente estudio.

V2 Compromiso Organizacional:

Tabla 14.

Estadísticas de Fiabilidad del Compromiso Organizacional.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,44	18

Fuente: Escala tabulada en el SPSS.

En la tabla 14, se evidencia que la confiabilidad obtenida por el Alfa de Cronbach es igual a 0,44, deduciendo de ésta manera que el instrumento de compromiso organizacional es confiable en el nivel moderado, lo cual es válido para responder a los objetivos trazados en la presente investigación.

Tabla 15.

Matriz puntajes de las variables y sus dimensiones.

SUJ.	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	D1V2	D2V2	D3V2	V2
1	54	25	30	18	127	30	30	24	84
2	45	29	29	16	119	21	27	21	69
3	53	26	25	19	123	26	22	17	65
4	50	30	30	16	126	29	28	25	82
5	45	29	29	16	119	28	27	16	71
6	43	29	29	14	115	28	27	18	73
7	50	30	30	16	126	30	32	24	86
8	53	28	30	17	128	32	32	22	86
9	51	30	30	18	129	32	30	24	86
10	51	30	30	17	128	30	32	26	88
11	51	29	29	17	126	28	31	25	84
12	54	30	30	17	131	32	32	23	87
13	51	30	30	18	129	30	32	24	86
14	51	30	30	20	131	29	28	26	83
15	47	30	29	15	121	28	29	22	79
16	50	30	30	20	130	30	32	24	86
17	45	29	29	16	119	28	29	21	78
18	52	26	25	19	122	28	29	21	78
19	50	30	30	16	126	29	28	25	82
20	45	29	29	16	119	28	29	21	78
21	51	30	30	20	131	28	29	20	77
22	50	30	30	16	126	30	32	24	86
23	53	28	30	17	128	32	32	23	87
24	51	30	30	18	129	32	32	24	88
25	51	30	30	20	131	30	32	26	88
26	51	29	29	17	126	28	31	25	84
27	54	30	30	17	131	32	32	23	87
28	51	30	30	18	129	30	32	24	86
29	52	30	30	20	132	29	28	26	83
30	47	30	29	15	121	28	29	22	79
31	48	30	30	20	128	30	32	24	86
32	45	29	29	16	119	28	29	21	78
33	53	25	25	19	122	28	29	21	78
34	50	29	30	16	125	29	28	25	82
35	45	29	26	16	116	28	29	21	78
36	54	25	30	17	126	28	29	20	77
37	50	30	30	16	126	32	32	24	88
38	53	26	27	17	123	32	33	23	88
39	51	30	30	18	129	32	32	24	88
40	51	30	27	20	128	31	35	26	92
41	51	22	27	15	115	29	31	24	84
42	51	29	22	14	116	34	34	23	91
43	51	29	29	18	127	30	33	31	94
44	50	26	27	15	118	29	28	26	83
45	44	23	25	15	107	28	29	28	85
46	50	30	26	18	124	30	32	30	92
47	43	29	29	12	113	28	24	21	73
48	53	24	25	19	121	31	29	26	86
49	50	29	26	16	121	30	27	25	82
50	45	28	26	15	114	30	27	21	78
51	53	25	24	14	116	28	27	17	72
52	49	30	25	16	120	30	32	24	86
53	52	28	30	17	127	34	31	27	92
54	51	30	27	17	125	33	32	25	90
55	51	30	30	17	128	30	32	26	88

Tabla 16.

Matriz de datos de las variables, dimensiones y niveles de los puntajes.

Suj.	D1V1	NIVD1V1	D2V1	NIVD2V1	D3V1	NIIVD3V1	D4V1	NIVD4V1	TOTALV1	NIVV1	D1V2	NIVD1V2	D2V2	NIVD2V2	D3V2	NIVD3V2	TOTALV2	NIVV2
1	54	ALTO	25	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	127	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	24	ALTO	84	ALTO
2	45	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	16	ALTO	119	ALTO	21	ALTO	27	ALTO	21	ALTO	69	ALTO
3	53	ALTO	26	ALTO	25	ALTO	19	ALTO	123	ALTO	26	ALTO	22	ALTO	17	MEDIO	65	ALTO
4	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	126	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	25	ALTO	82	ALTO
5	45	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	16	ALTO	119	ALTO	28	ALTO	27	ALTO	16	MEDIO	71	ALTO
6	43	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	14	ALTO	115	ALTO	28	ALTO	27	ALTO	18	MEDIO	73	ALTO
7	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	126	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
8	53	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	128	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	22	ALTO	86	ALTO
9	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	129	ALTO	32	ALTO	30	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
10	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	128	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	26	ALTO	88	ALTO
11	51	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	17	ALTO	126	ALTO	28	ALTO	31	ALTO	25	ALTO	84	ALTO
12	54	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	131	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	23	ALTO	87	ALTO
13	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	129	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
14	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	131	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	26	ALTO	83	ALTO
15	47	ALTO	30	ALTO	29	ALTO	15	ALTO	121	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	22	ALTO	79	ALTO
16	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	130	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
17	45	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	16	ALTO	119	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
18	52	ALTO	26	ALTO	25	ALTO	19	ALTO	122	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
19	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	126	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	25	ALTO	82	ALTO
20	45	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	16	ALTO	119	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
21	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	131	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	20	ALTO	77	ALTO
22	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	126	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO

23	53	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	128	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	23	ALTO	87	ALTO
24	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	129	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	88	ALTO
25	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	131	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	26	ALTO	88	ALTO
26	51	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	17	ALTO	126	ALTO	28	ALTO	31	ALTO	25	ALTO	84	ALTO
27	54	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	131	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	23	ALTO	87	ALTO
28	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	129	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
29	52	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	132	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	26	ALTO	83	ALTO
30	47	ALTO	30	ALTO	29	ALTO	15	ALTO	121	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	22	ALTO	79	ALTO
31	48	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	20	ALTO	128	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
32	45	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	16	ALTO	119	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
33	53	ALTO	25	ALTO	25	ALTO	19	ALTO	122	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
34	50	ALTO	29	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	125	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	25	ALTO	82	ALTO
35	45	ALTO	29	ALTO	26	ALTO	16	ALTO	116	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	21	ALTO	78	ALTO
36	54	ALTO	25	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	126	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	20	ALTO	77	ALTO
37	50	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	16	ALTO	126	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	88	ALTO
38	53	ALTO	26	ALTO	27	ALTO	17	ALTO	123	ALTO	32	ALTO	33	ALTO	23	ALTO	88	ALTO
39	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	18	ALTO	129	ALTO	32	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	88	ALTO
40	51	ALTO	30	ALTO	27	ALTO	20	ALTO	128	ALTO	31	ALTO	35	ALTO	26	ALTO	92	ALTO
41	51	ALTO	22	ALTO	27	ALTO	15	ALTO	115	ALTO	29	ALTO	31	ALTO	24	ALTO	84	ALTO
42	51	ALTO	29	ALTO	22	ALTO	14	ALTO	116	ALTO	34	ALTO	34	ALTO	23	ALTO	91	ALTO
43	51	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	18	ALTO	127	ALTO	30	ALTO	33	ALTO	31	ALTO	94	ALTO
44	50	ALTO	26	ALTO	27	ALTO	15	ALTO	118	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	26	ALTO	83	ALTO
45	44	ALTO	23	ALTO	25	ALTO	15	ALTO	107	ALTO	28	ALTO	29	ALTO	28	ALTO	85	ALTO
46	50	ALTO	30	ALTO	26	ALTO	18	ALTO	124	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	30	ALTO	92	ALTO
47	43	ALTO	29	ALTO	29	ALTO	12	MEDIO	113	ALTO	28	ALTO	24	ALTO	21	ALTO	73	ALTO
48	53	ALTO	24	ALTO	25	ALTO	19	ALTO	121	ALTO	31	ALTO	29	ALTO	26	ALTO	86	ALTO
49	50	ALTO	29	ALTO	26	ALTO	16	ALTO	121	ALTO	30	ALTO	27	ALTO	25	ALTO	82	ALTO
50	45	ALTO	28	ALTO	26	ALTO	15	ALTO	114	ALTO	30	ALTO	27	ALTO	21	ALTO	78	ALTO

51	53	ALTO	25	ALTO	24	ALTO	14	ALTO	116	ALTO	28	ALTO	27	ALTO	17	MEDIO	72	ALTO
52	49	ALTO	30	ALTO	25	ALTO	16	ALTO	120	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	24	ALTO	86	ALTO
53	52	ALTO	28	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	127	ALTO	34	ALTO	31	ALTO	27	ALTO	92	ALTO
54	51	ALTO	30	ALTO	27	ALTO	17	ALTO	125	ALTO	33	ALTO	32	ALTO	25	ALTO	90	ALTO
55	51	ALTO	30	ALTO	30	ALTO	17	ALTO	128	ALTO	30	ALTO	32	ALTO	26	ALTO	88	ALTO

