



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la  
municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTOR(ES):**

Lévano Escobedo, Fabiola Marlene (ORCID: 0000-0001-7943-129X)

Mamani Charca, Katherin Constanza (ORCID: 0000-0002-5103-6105)

**ASESOR(A):**

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

*A Dios por permitirme estar bien de salud y darme esta oportunidad de cumplir mi sueño.*

*A mis queridos padres Marlene y José, por ser siempre mi apoyo incondicional durante toda esta trayectoria personal y profesional, por darme esa fortaleza, paciencia, amor y aliento para poder cumplir mi sueño. A mi hermano Diego y su familia por tenerme confianza e impulsarme en este proceso.*

*A mi hijo Fabryan, por ser mi vida, mi motivación y darme esa valentía para concluir cualquier objetivo.*

*Y a mi esposo Bryan por brindarme su apoyo emocional y fortaleza a cumplir cualquier reto que se me presentara.*

*Los amo.*

### **Fabiola Lévano Escobedo**

*A Dios, por ser mi fortaleza cada día y permitirme continuar con mis planes anhelados.*

*A mis amados padres Libia y Constantino por su inmenso amor, por ser mi pilar fundamental y apoyo incondicional en mi formación profesional, todo lo que estoy logrando hasta ahora es gracias a ellos.*

*A mi hermana y su esposo por ser mi soporte durante este proceso.*

*A mi pequeño sobrinito Aarón, quien día a día esperaba por mí y entendía que debía continuar hacia mi objetivo.*

*A mi amor Brian por no dejarme sola, creer en mí y brindarme su comprensión y amor.*

*Los amo.*

### **Katherin Mamani Charca**

## **Agradecimientos**

*A Dios, por derramar bendición en nuestros hogares y permitirnos terminar esta investigación, a nuestras familias por el apoyo incondicional y la confianza que nos brindaron durante este camino para llegar a nuestra meta.*

*A la Universidad César Vallejo, por brindarnos la oportunidad de culminar este proceso formativo y poder cumplir una meta más en nuestras vidas, a nuestro asesor, por ser un apoyo y guía.*

*A la municipalidad distrital de Cayma, por el permiso otorgado mediante la jefa de RRHH, la Sra. Narda y a todo el personal que nos apoyaron para realizar nuestro estudio, a la Sra. Alicia, asistente social, por brindarnos el apoyo incondicional, preocupación y la amabilidad durante todo este proceso.*

*A nuestros amigos y colegas, por apoyarnos en esta investigación, que fue arduo y a quienes nos han acompañado en todo este proceso y creyendo en nosotros.*

**Gracias**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Página del Jurado .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCION .....	1
II. MARCO TEORICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Operacionalización de la variable.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimiento .....	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSION .....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS .....	44

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	17
<i>Municipalidad distrital de Cayma: Planillas de Recursos Humanos, 2021</i> .....	17
Tabla 2 .....	18
<i>Áreas, número de trabajadores y sexo de la muestra</i> .....	18
Tabla 3 .....	26
<i>Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov de las variables felicidad y compromiso organizacional</i> .....	26
Tabla 4 .....	28
<i>Análisis descriptivo de la variable felicidad</i> .....	28
Tabla 5 .....	28
<i>Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional</i> .....	28
Tabla 6 .....	29
<i>Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y compromiso organizacional</i> .....	29
Tabla 7 .....	29
<i>Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso afectivo</i> .....	29
Tabla 8.....	30
<i>Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso de continuidad</i> .....	30
Tabla 9 .....	30
<i>Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso normativo</i> .....	30
Tabla 10 .....	57
<i>Resultados de la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)</i> .....	57
Tabla 11 .....	57
<i>Análisis de validez de dimensiones – test de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)</i> .....	57
Tabla 12 .....	58
<i>Resultados de Alfa de Cronbach de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)</i> .....	58
Tabla 13 .....	58
<i>Resultados de la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen</i> .....	58
Tabla 14 .....	59
<i>Análisis de validez de dimensiones – test del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen</i> .....	59
Tabla 15 .....	59
<i>Resultados de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen</i> .....	59

## Resumen

La presente investigación busca conocer la relación entre felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021. La metodología comprendió un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental, cuyo corte fue transversal. La población estuvo conformada por 547 trabajadores que asisten a laborar en la municipalidad de Cayma, cuya muestra fue tomada de manera no probabilística dando como resultado 237 trabajadores, quienes fueron evaluados por dos instrumentos de investigación validados y confiabilizados: La escala de felicidad elaborado por Alarcón (2006) y adaptada por Miranda (2017) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional CO elaborado por Meyer y Allen (1991) y adaptada por Montoya (2014). Se obtuvo que las variables de investigación no estaban relacionadas, ya que el  $r$  de Pearson es de 0,096 y su  $p = 0,142$ . Así, se concluyó que, entre las dos variables globales, la correlación fue una “correlación positiva muy débil” sin significancia ( $p > 0,05$ ); la misma tendencia se observó en las dimensiones de continuidad y normativa. Mientras que en la dimensión afectiva (del compromiso organizacional) se correlacionó significativamente ( $p < 0,05$ ) con la variable felicidad.

**Palabras clave:** Felicidad, compromiso organizacional, trabajadores, municipalidad.

## Abstract

This research seeks to know the relationship between happiness and organizational commitment in the workers of the district municipality of Cayma, Arequipa 2021. The methodology included a quantitative approach, descriptive-correlational level, non-experimental design, whose cut was cross-sectional. The population consisted of 547 workers who assist to work in the municipality of Cayma, whose sample was taken in a non-probabilistic way, resulting in 237 workers, who were evaluated by two validated and reliable research instruments: The happiness scale elaborated by Alarcón (2006) and adapted by Miranda (2017) and the Scale of Organizational Commitment CO elaborated by Meyer and Allen (1991) and adapted by Montoya (2014). It was found that the research variables were not related, since Pearson's  $r$  is 0.096 and its  $p = 0.142$ . Thus, it was concluded that, between the two global variables, the correlation was a "very weak positive correlation" without significance ( $p > 0.05$ ); the same trend was observed in the continuity and normative sub-dimensions. While in the affective sub-dimension (of organizational commitment) it was significantly correlated ( $p < 0.05$ ) with the happiness variable.

**Keywords:** Happiness, organizational commitment, workers, municipality.

## I. INTRODUCCION

En un contexto actual, siglo XXI, la calidad del trabajo que se desempeña dentro de una organización, resulta ser esencial para el bienestar del empleado, siendo un proceso de desarrollo y crecimiento continuo (Vallejo, 2010). Cabe resaltar a nivel mundial la competitividad ha ido en aumento y el ámbito laboral origina incrementar productividad dando a reflejar un mayor rendimiento y compromiso organizacional. Se ha demostrado que un personal motivado y feliz en su trabajo, denota creatividad, eleva el nivel de trabajo en equipo y así logran adaptarse con mayor facilidad a los cambios, desarrollando una mayor tolerancia al estrés e identificación con los objetivos de la organización (“Gestión Rh”, 2018).

Las personas felices tienden a pensar de manera más abierta y creativa (Donovan y Halpern, 2002) y son más productivas (Lyubomirsky, et al., 2005), lo que por supuesto es beneficioso para la organización.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound, 2021) apoyó el equilibrio entre la vida laboral y personal ya que, es el estado de satisfacción entre el trabajo y la vida. Durante muchos años, un objetivo político de la Unión Europea ha sido proporcionar a los trabajadores un mejor equilibrio entre el aspecto laboral y personal a lo largo de su ciclo de vida, así garantizar que el trabajo de todas las personas sea sostenible.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) evaluó que un 90%, del detrimento de los empleados se relaciona con el estrés y la carga mental que provoca su trabajo, los cuales surgen como consecuencia de riesgos psicosociales, absentismo laboral, falta de compromiso, costos derivados de las incapacidades por enfermedades, a su vez son situaciones que no favorecen la productividad de las organizaciones. Sin embargo, se puede prevenir si se genera ambientes de trabajo que brinden bienestar físico, social y mental hacia los trabajadores. Las teorías que proceden de la escuela humanista indican que el trabajador con niveles más elevados de satisfacción es el que cuenta con necesidades psicológicas y



sociales cubiertas dentro de su empleo, lo cual genera en él mayor dedicación en las labores que realiza.

Partiendo de ello, la Organización de las Naciones Unidas (ONU,2020) mediante el Reporte Mundial de la Felicidad analizó con detalle el impacto que tiene la calidad de las conexiones interpersonales y las instituciones sociales. Mencionó que Finlandia ha sido nombrado el país con más felicidad del mundo por tercer año consecutivo. Según el informe publicado cada año, los países más felices tienden a presentar niveles altos de variables que apoyan el bienestar, dentro de ellas incluyen; ingresos, esperanza de vida saludable, tener a alguien con quien contar y libertad. La encuesta de este año también examinó más de cerca los factores ambientales para determinar el estado de felicidad de una persona, teniendo en cuenta los datos sobre los niveles de contaminación, el clima y las temperaturas. Asimismo, los efectos de la desigualdad y cómo el entorno social puede ayudar a mitigar los efectos de la desigualdad.

Ipsos Global (2020) mediante la encuesta realizada entre julio y agosto del mismo año a 19516 personas conectadas virtualmente en 27 países. Hallaron a Perú con un nivel de felicidad de (26%). Con respecto a qué les genera felicidad a los peruanos, el 77% comentó que se sienten felices cuando gozan de salud y bienestar físico: el 70% de felicidad que los peruanos también resaltaron fue el percibir, que la vida tiene sentido y el 65% la felicidad está asociada a los hijos.

Para Olson (2019), fundador y actual CEO de Neora compañía de Network Marketing, modificó dicho concepto: “El éxito no conduce a la felicidad, la felicidad crea el éxito”, es decir, se deben generar valores a través de *ser feliz* y no solo cuando ya se ha obtenido lo que se quiere. Y como fundamento de su compañía es contribuir positivamente al desarrollo del personal y socios de marca. Tal inversión por la felicidad en su organización ha obtenido resultados importantes no solo en el desempeño productivo de la empresa sino en contar con personal competente y motivado, que muestre empoderamiento a nivel personal. Fomentar una cultura enfocada en este pilar no requiere gran inversión, solamente buena disposición.

Castro (2019) de International Marketing Ops Manager de PayFit, comentó que, dentro de las empresas, la felicidad es parte de la estrategia para poder atraer talentos, pero no siempre están asociadas felicidad y trabajo, no existe cierta unanimidad, por ello se ha dado lugar a la figura de un nuevo cargo: el Chief Happiness Officer o director de la Felicidad. Amélie Motte, cofundadora de la Fabrique Spinoza, compartió su punto de vista que en la empresa no se trata tanto de que nos haga felices, pero si, de que ella actúe sobre las condiciones y los procesos que van a contribuir a nuestra realización personal en el trabajo. Y según, el Barómetro Nacional de la Felicidad en el Trabajo reveló que más de la mitad de los trabajadores padecen de fatiga o estrés en el ámbito laboral y un cuarto se aburre en el trabajo (bore-out), no encuentra sentido (44% brown out) o se sienten en una situación de sobrecarga o burn out (24%).

En esta realidad, si bien las organizaciones son medidas por la calidad, la productividad y la rentabilidad, lo que determinará en gran medida esos resultados será el rendimiento y el compromiso de los trabajadores, independientemente de que las organizaciones cuenten con tecnología de punta, confortables instalaciones o posicionamiento institucional.

Por todo lo inicialmente expuesto se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre felicidad y CO en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma de la ciudad de Arequipa, 2021?.

Asimismo, la justificación de esta investigación fue identificar cuáles son las dificultades que presentaban los trabajadores hacia su propio centro de labor, por lo cual pueda conllevar a respuestas negativas ya sea un inadecuado desenvolvimiento de sus tareas, que se generan en gran medida a las condiciones laborales y sobre todo en base a los problemas internos que pueda presentar cada individuo y hace referencia al estado de intranquilidad, ansiedad, incluso estado depresivo. Este estudio buscó determinar si el compromiso de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma se da por un deseo, necesidad o deber. Obteniendo así una visión psicológica de los trabajadores hacia su ambiente laboral. Cabe mencionar que existió escasa intervención y limitaciones como es en

cuanto a monitoreo o capacitaciones que eleven cierta motivación tanto a nivel interno como externo. Así también nuestro propósito fue brindar recomendaciones destinadas a optimizar un adecuado CO.

De igual forma, se formuló el objetivo general: Conocer la relación entre felicidad y CO en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

Para ello los objetivos específicos son: (1) Determinar la relación entre felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en trabajadores de la municipalidad. (2) Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de la municipalidad. (3) Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad.

A raíz de esta investigación se formuló la hipótesis general que se desea resolver conforme avance el estudio: Existe relación directa y significativa entre felicidad y CO en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

## II. MARCO TEORICO

Se consultó en la biblioteca virtual de Trilce y se revisó la base de datos de Alicia, Redalyc, Scielo y Dialnet, se obtuvo ningún resultado de las dos variables relacionadas en una misma investigación. Pero en forma separada si se encontró.

A nivel internacional, Atencio (2020) describe el nivel de CO desde la perspectiva de los docentes de la Institución Educativa Mata de Plátano en Colombia, utilizando un cuestionario de opciones múltiples bajo la teoría de los autores Meyer y Allen, siendo este instrumento aplicado a una población censal de 18 sujetos. Como resultado existe docentes que muestran un nivel medio de CO en su dimensión afectiva y un nivel alto en las dimensiones de continuidad y normativo, además existe un nivel bajo en los indicadores de satisfacción laboral y reputación de la institución.

Salvador (2020) da a conocer la relación entre el CO y los riesgos psicosociales, como un impulso que les ayuda a fortalecer los niveles de compromiso del trabajador con la empresa y lograr así una disminución de los niveles de accidentabilidad (80 % hechos por el hombre). Se utilizó dos herramientas, el Cuestionario de CO de Meyer y Allen, y el de riesgos psicosociales (FPSICO), en 324 empleados del sector, distribuidos en cuatro puertos públicos y comerciales del Ecuador, dando como resultado, que hay existencia de correlación entre el CO (dimensiones) y los riesgos psicosociales (factores); brindando una oportunidad de trabajo para mejorar los indicadores en los puertos.

Visitnithikija (2019) examinó la felicidad en el trabajo (FT), el nivel de CO del personal de Assumption University, asimismo comparar la relación entre FT del personal de Assumption University clasificada por factores individuales y por último, encontrar la relación entre FT y el CO del personal mediante el uso de un conjunto de 250 cuestionarios como mecanismo para recopilar datos y usar estadísticas para analizar los datos recibidos. En particular, porcentaje, media, hipótesis en tipo de prueba T, prueba F (ANOVA de una vía), análisis de correlación y regresión múltiple. Los resultados mostraron que los factores de FT del personal de

Assumption University en los aspectos de relación, pasión, éxito y reconocimiento se encuentran en un nivel muy importante. Al igual, el CO se localiza en un nivel muy importante según los aspectos de confiabilidad y aceptación de los objetivos organizacionales, La voluntad de producir grandes esfuerzos en beneficio de la organización y el fuerte deseo de conservar su membresía en la organización. La relación entre la FT del personal de Assumption University clasificada por factores individuales, la diferente edad, estatus, salario y edad de empleo son diferentes compromisos organizacionales del personal de Assumption University. Pero los diferentes géneros, niveles educativos y puestos no son una diferencia en el CO del personal de Assumption University. El factor FT está relacionado con el CO del personal de Assumption University en el mismo nivel alto, y se encontró que el factor FT, en los aspectos de relación, pasión, éxito y reconocimiento están influenciados en el compromiso del personal de Assumption University como estadística significativa al nivel de 0,05.

Félix et al. (2018) identificaron la existencia de CO dentro de pequeñas y medianas empresas en 608 empleados pertenecientes a diferentes ámbitos de servicio en México, se utilizó el instrumento de CO de Meyer y Allen, se obtuvo un Alpha de .898 para la escala total, en los resultados se halló que los empleados de contrato base tienen un puntaje más alto de compromiso, a diferencia de empleados temporales y los que ocupan puestos directivos, en cuanto a la correlación de CO con sus diferentes factores (afectivo, continuidad y el normativo) y las variables atributivas (edad, número de hijos y años de trabajo), presentan que a mayor sea cada una de estas variables mayor será la magnitud de compromiso de los trabajadores.

Shikhi y Abmal (2017) investigaron la relación entre la felicidad y la espiritualidad organizacional y el CO en profesores y administradores varones de la ciudad de Bandar Khamir. Como método de investigación fue la correlación, su estudio tomó muestras de 105 sujetos que fueron seleccionados mediante el método de muestreo aleatorio. Las herramientas de investigación son el cuestionario de felicidad organizacional, el cuestionario de espiritualidad en el trabajo y el

cuestionario de CO de Allen y Meyer. Los resultados revelaron que existe una relación positiva y significativa entre la felicidad y el CO.

Baek – Kyoo (2017) investigó los efectos del apoyo organizacional percibido (AOP) y el capital psicológico (CapPsy) sobre la FT de los empleados (es decir, compromiso laboral (CL)), carreras (es decir, satisfacción profesional) y vidas (es decir, bienestar subjetivo (BS)). Se recopilaron datos de 550 empleados en un conglomerado en Corea del Sur, se empleó para el análisis estadístico, realizamos análisis factorial confirmatorio, análisis de confiabilidad y correlación, y análisis de modelado de ecuaciones estructurales. Como resultado, los empleados estaban altamente comprometidos con su trabajo, satisfechos con sus carreras y sentían una mayor sensación de bienestar en sus vidas cuando tenían un AOP y CapPsy más altos. El CL medió completamente la relación entre CapPsy y la satisfacción profesional AOP tuvo un efecto indirecto en BS a través de la satisfacción profesional. Con respecto a las relaciones entre las tres variables de resultado, la satisfacción profesional resultó ser una mediadora completa de la relación entre el CL y el BS. Del mismo modo, el efecto directo de CapPsy sobre BS también resultó significativo.

Polo et al. (2017) exploraron la relación entre la CO y la SV, y determinaron si el engagement procede como intermediario. Se ha sugerido que las dimensiones normativa y afectiva del compromiso tienen una relación importante con la SV por medio del engagement. Para corroborar ello, se tomó como muestra a 305 trabajadores españoles. Analizando estos factores a través de la tecnología de ecuaciones estructurales, se encuentra que la dimensión afectiva del compromiso es la dimensión más relevante de la satisfacción vital. Esta relación está regulada por el engagement, especialmente por la vigor o energía en el trabajo.

Paul (2017) examina los componentes del bienestar subjetivo (equilibrio afectivo y satisfacción con la vida), conocidos coloquialmente como 'felicidad', como factores intervinientes entre la resiliencia y el CO (afectiva, normativa y de continuidad) en una muestra de 345 empleados de organizaciones indias, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales para confirmar el mecanismo de mediación diferencial para las dimensiones de CO. En particular, los hallazgos indican que el equilibrio

afectivo medía completamente entre la resiliencia y el compromiso afectivo, mientras que, la SV medía completamente la vinculación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad.

Igualmente, por estudios previos a nivel nacional se profundiza a Anaya (2020) dando a conocer que existe CO en 201 alumnos que cursan entre los ciclos III y IX de las carreras de profesores de educación artística y artistas profesionales de la música y la danza de Lima Metropolitana, para recaudar los datos se usó el Cuestionario de CO de Allen y Meyer adaptado en 1993 y validado por juicio de expertos, dando un 0,97 de coeficiente de V de Aiken y 0,90 de alfa de Cronbach. Los resultados conseguidos fueron que el CO esta entre mediano y alto, de acuerdo a las dimensiones, la afectiva se encuentra en un nivel alto y así mismo, la de continuidad y normativa están en un nivel medio y alto, es decir, que hay una correlación entre la dimensión afectiva con la normativa y de continuidad, mostrando una relación positiva.

Quispe y Paucar (2019) evaluaron la concordancia entre la satisfacción laboral y CO en profesores de una Universidad Pública en el Perú, utilizando el diseño explicativo secuencial (QUAN = qual) del enfoque mito, con 114 docentes elegidos por un muestreo intencional y a 8 docentes (análisis etnográfico). Como resultado, los docentes satisfechos laboralmente son un 95 %, los cuales tienen mayor probabilidad de CO, existiendo también los docentes insatisfechos laboralmente que es un 48,3 % y el 70, 2 % no tienen compromiso de continuidad (falta de promoción y nombramiento, por bajos sueldos, inconformidad hacia la aceptación y limitadas oportunidades de crecimiento); al igual, el 82,5 % tienen compromiso afectivo y 57 % compromiso normativo, que fue como una consideración de oportunidad laboral dentro de la Universidad.

Flores (2018) determinó la correlación entre el AOP y el CO, realizada en una Institución privada de Lima en 135 teleoperadores de un Call center, se empleó dos escalas, primeramente, la de AOP de Eisenberger (1986) y la otra es la escala de CO de Meyer y Allen (1991), dando como resultado que hay una relación positiva,

entre estas dos variables, siendo importante que exista una percepción positiva dentro de esta institución.

Davey (2017) estudió la relación entre felicidad y engagement en 338 estudiantes de institutos superiores y universidades de Lima, realizando un estudio descriptivo correlacional de corte transversal con dos instrumentos, la Escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario Engagement (UWES). Siendo los factores de Felicidad; carencia de sufrimiento profundo, realización personal, satisfacción con la vida y la alegría de vivir, y en Engagement, sus componentes son; vigor, dedicación y absorción. Como resultado, existe vinculación entre felicidad y engagement, siendo de un nivel moderado bajo. A nivel de felicidad hubo mayor correlación significativa en cuanto a los componentes dedicación y vigor de engagement. es decir, los factores de carencia de sufrimiento profundo y satisfacción con la vida de la variable felicidad se correlacionan significativamente con dichos componentes del engagement.

Fabián (2017) determinó la relación entre CO y el tipo de contrato laboral en 170 trabajadores, 86 con contrato inestable y 84 con contrato estable del Hospital Octavio Mongrut Muñoz del subsector Essalud de Lima, siendo de un estudio observacional, correlacional, transversal y prospectivo, se utilizó el inventario de CO de Meyer y Allen. Respecto al resultado se obtuvo un 65,3 % indicando nivel moderado de CO en general, asimismo no se encontró relación significativa entre CO y tipo de contrato del trabajador, ya que los trabajadores con contrato estable obtuvieron mayor puntuación en comparación con lo de contrato inestable.

Respecto a las variables de investigación, la primera, la felicidad, según Alarcón (2006) afirmó que es una etapa afectiva de plena satisfacción que va de acuerdo a la vivencia de cada individuo, de manera subjetiva al conseguir un bien deseado. Por ello, la conducta feliz se define mediante cuatro propiedades: primero, la felicidad representa un sentimiento de satisfacción que experimenta de forma única dentro de uno mismo, por ello, hace que la felicidad sea de forma individual para cada persona; segundo, se dice que puede ser un estado temporal que puede durar, y a la vez no, ello va depender del estado de la conducta del individuo;



tercero, la felicidad se da cuando se alcanza lo que se ha anhelado y cuarto, el bien o bienes que producen la felicidad de la persona pueden ser materiales o no materiales. Al igual, para Rodríguez (2010) la felicidad representa un estado y es un proceso dinámico. Se produce por la interacción de diferentes condiciones y la reacción positiva del individuo. Las condiciones son biológicas, psicológicas y socioculturales; por lo que, en la medición, los sujetos dieron distintas respuestas a la misma variable.

Dentro de la fundamentación teórica, la Psicología positiva, fue liderada por Martin Seligman, siendo de un enfoque salugénico y dentro de la psicología, este tiene su foco en la prevención, cuidado y potenciación del bienestar de las personas y sus relaciones (Garassini, 2018).

Fernández et al. (2018) manifestaron que la Psicología Positiva se basa en el bienestar que tienen las personas en su vida a través de las vivencias de emociones positivas, relaciones positivas y algunos otros rasgos positivos que puedan indicar que estas viven bien y disfrutan de la vida. Por ello, no solo se debe preocupar por enmendar las peores situaciones de la vida, sino en construir cualidades positivas, incrementando así virtudes y fortalezas, promoviendo y potenciando el bienestar de las personas y la búsqueda de la excelencia.

Es así, que el principal objetivo de la psicología Positiva, es entender y proporcionar la felicidad y el BS (Seligman, 2002). En este contexto, la felicidad y el bienestar se refieren a sentimientos positivos, como la alegría o la serenidad y estados positivos, como fluidez o absorción (Carr, 2007).

La psicología positiva, manifestó con respecto a la felicidad que existen cinco elementos (relaciones interpersonales compromiso, emociones positivas, significado y logros), y un eje transversal; que son las fortalezas, siento de gran beneficio para el desarrollo de vínculos saludables. Este modelo de bienestar nos da entender, cómo el individuo y su potenciación personal, más su capacidad de relacionarse con otros, marcan su desarrollo humano (Seligman, 2011).

Es por ello, que su foco, no solo se centrara exclusivamente en tratar los síntomas de los desórdenes psicológicos, sino también el de promocionar y fortalecer lo positivo, lo saludable y adaptivo que hay en todo ser humano, desde un punto de vista cognitiva, emocional y comportamental. Es más importante las fortalezas que las debilidades de las personas, la salud y no solo la psicopatología, las potencialidades y no los déficits. Siendo así, que esta rama se orienta en la salud, al bienestar subjetiva y psicológica, al crecimiento y la autorrealización personal, como lo más importante dentro del ser humano. Peterson y Seligman, consideran que el optimismo es una fortaleza psicológica, que conlleva a la felicidad, no solo esta da bienestar psicológico o salud mental o felicidad, sino también lo hace sobre la salud física. Si se cultiva estas fortalezas psicológicas, estas ayudan a encontrar el significado de la vida, junto a la felicidad. Si no se llegara a vivir la vida con significado, se origina una frustración existencial, un estado cognitivo – emocional – motivacional negativo que da desesperanza, carencia de control sobre su vida y falta de metas (García, 2014).

Es importante señalar a Prada (2006) quien hizo mención a la felicidad en relación a la psicología, en donde involucra a dos teorías, la teoría psicoanalítica y la teoría del apego. Prada, señala la importancia de estas dos teorías para poder entender la teoría de la felicidad en la psicología positiva. Respecto a la teoría psicoanalítica, indica que para Freud la felicidad aparece desde la etapa prenatal y se une con los primeros años de vida (infancia), en la cual se recibe protección, se atienden necesidades de manera rápida, generando la seguridad y la felicidad del individuo, más no originando un alejamiento. Al igual, expresa que la felicidad se obtiene no solo con el principio del placer, sino también se toma en cuenta el principio de realidad, que incluye seguir las normas y las leyes que la sociedad demanda. En cuanto a la teoría del apego de Bowlby se encontraron cuatro modelos de apego. Entre ellos está el apego seguro, apego evitante, apego resistente y el apego desorganizado. Siendo considerado el mejor, el apego seguro, por lo que el niño al sentirse protegido y al cubrir sus necesidades, posteriormente a una edad adulta desarrolle un afecto seguro y un concepto adecuado de sí mismo, los cuales son vitales para conquistar la felicidad. Esto, ocasiona que el individuo se acepte y acepte a su entorno desarrollando un concepto adecuado de sí mismo y una

adecuada personalidad, los cuales, resultan ser contribuyentes para obtener una vida feliz.

Respecto a la otra variable de investigación, es decir, el CO, se enmarca dentro de la Psicología de las Organizaciones que según Chiavenato (2005), es una disciplina que se especializa en el estudio del comportamiento de las personas en empresas, corporaciones e instituciones. Los psicólogos organizacionales son responsables de comprender y mejorar la satisfacción de los empleados en su trabajo, formular y proponer estrategias para fomentar el trabajo en equipo e implementar mejores procedimientos. Asimismo, llevan a cabo la selección, capacitación, promoción y retención de personal, y apoyan la mejora de la productividad a través de la integración total hombre-máquina, sugieren mejorar la calidad de las estrategias de marketing y publicidad y guían al responsable hacia el liderazgo, orientación y toma de decisiones

Amorós (2007) refiere que el CO es el grado en el cual un empleado se distingue con una organización en específico y con sus metas, al igual, el anhelo de permanecer en ella como integrante. Al ser empleado en una empresa, es muy importante constituir metas de trabajo, escoger sus paquetes de prestaciones, dar respuestas a problemas que pueden existir de productividad y calidad. Originando que la productividad sea más alta, por el compromiso que se dará de los empleados, ya que existe metas, satisfacción en el trabajo y la motivación. En esta última, la motivación, se atribuye a recompensas, que deben ser justas, de acuerdo a como el empleado desempeña dicho trabajo, de esa manera, busca optimizar su desempeño y elevar su producción. No menos importante, existe una relación compromiso – comunicación, conformando un equipo de trabajo, donde todos los integrantes reciban de manera clara y fluida las metas que tienen que alcanzar durante un determinado tiempo, este también impulsa a un compromiso de efecto sinérgico positivo.

El CO procede de la influencia conjunta de particularidades propias y estructurales relacionadas con funciones y experiencias laborales. Es también una variable

condicional para un propósito de retiro, desempeño laboral y el éxito organizacional (Neves et al., 2018).

Meyer y Allen (1991) como base teórico, se tomó al CO, definiendo al compromiso como un estado psicológico entre un individuo y una organización, presentando consecuencias de acuerdo a la decisión que se plantea para continuar o dejar la organización. Estos autores, no consideraron al compromiso como un constructo único, por ello, realizaron el Modelo de tres componentes de compromiso: el afectivo, el de continuidad y normativo. La primera se basa en el deseo y se refiere a la conexión afectiva y emocional que las personas establecen con la organización cuando sienten la satisfacción de sus necesidades y expectativas (psicológicas), por lo que gozan de la persistencia en la organización. El segundo es la promesa de conveniencia o continuidad (necesidad), se manifiesta mayormente en los costos (financiero, físico y psicológicos), las consecuencias de estas al retirarse de la organización, por ello la persona toma una faceta calculadora, porque surge una prosecución de inversiones acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización, creando así un compromiso por omisión (Becker, 1960), siendo así, que al final exista un compromiso de conveniencia. Finalmente, el tercer componente, el compromiso normativo (deber), se basa en la creencia en la lealtad a la organización (un sentido de moralidad), quizás a través de la aceptación de ciertos discursos (capacitación o pago de colegiatura), lo que crea un sentido de responsabilidad de proporcionar comunicaciones (Arias, et al. 2003).

La importancia del CO, se da en el impacto directo en el comportamiento y actitudes de los trabajadores, por medio, de la aprobación de las metas, los valores y la cultura de la organización, mínimo ausentismo y baja rotación de personal (Díaz y Rodríguez, 2007). El CO, es un estado psicológico y esto hace que los empleados sean leales a la organización, preocupándose, que exista el éxito y surja el bienestar (Domínguez et al., 2013).

Asimismo, es de Enfoque Tridimensional, que indica tres tipos de variables: la primera es organizacional, que se basa en la exposición del puesto, la naturaleza del puesto, la comunicación, la política de recursos humanos y el nivel de

intervención en la empresa y el estilo organizativo y de liderazgo del gerente; también pueden ser personales, incluida la edad, el género, la duración del servicio, las expectativas laborales, los valores laborales, las responsabilidades familiares, los sentimientos y las motivaciones; finalmente, el entorno, que es una oportunidad laboral (Ruiz, 2013).

Finalmente, la felicidad se manifiesta de manera independiente, de acuerdo a cada necesidad física y psicológica, presentando estados de ánimos y conductas que se modifican frente a diversas situaciones, como también es una satisfacción y disfrute por las acciones que realiza el individuo, esto influye en su motivación, compromiso y dedicación para que afronte diversas situaciones de la vida de manera positiva, por ello, Lyubomirsky et al. (2005) indicaron que no solo la salud del ser humano y la sociedad implican en la felicidad, sino que también hay una implicancia del contexto laboral, porque persiste en el trabajador, el cómo se siente consigo mismo y con su entorno, influyendo en la realización y en el buen desempeño de su trabajo.

Para Caycho (2010), de igual manera, la felicidad representa un estado emocional, que se produce por la interacción de diferentes condiciones impuestas al individuo. Este estado emocional desencadena reacciones positivas en muchos ámbitos de la vida, con ello la autorrealización a través del trabajo, desarrollo social y económico (Carballeira et al., 2015). Al hablar de compromiso organizacional en los trabajadores, se plasma también el sentido de pertinencia y lealtad que sienten hacia la empresa, esto lleva a que su desempeño en el trabajo vaya acorde a los objetivos del centro donde labora, demostrando responsabilidad y actitud positiva para su bienestar y el de la organización (García, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Fue básica descriptiva, porque su fin es descubrir nuevos conocimientos y es esencial para el desarrollo de la ciencia. Recopilando datos e informaciones sobre las características de los procesos naturales o sociales (Ñaupas et al., 2018).

##### Diseño de investigación

De igual forma, se utiliza un diseño de estudio no experimental de corte transversal, porque las variables no pueden manipularse intencionalmente, es decir, solo se observan o miden fenómenos y variables en el estado natural para poder analizarlos (Hernández y Mendoza, 2018). Se recolecta los datos en un solo momento y un tiempo único para detallar las variables que existen y examinar su incidencia (Raffino, 2020).

#### 3.2. Operacionalización de la variable

##### Variable 1: Felicidad

**Definición conceptual:** La felicidad representa una sensación de satisfacción, que solo se puede manifestar en la vida interior de una persona. Durable pero predecible al mismo tiempo (Alarcón, 2006).

**Definición operacional:** La variable felicidad se evaluó por los puntajes obtenido de la Escala de felicidad de Lima, los rangos de medición van desde un nivel muy baja de felicidad, baja felicidad, media, alta felicidad y muy alta felicidad, con puntajes de 27 a 49 para nivel muy baja de felicidad, de 50 a 70 para un nivel de baja felicidad, de 71 a 92 para un nivel medio, de 93 a 113 para un nivel alta de felicidad y de 114 a 135 para un nivel muy alta felicidad.

## **Factores**

- Sentido positivo de la vida: 2,7,11,14,17,18,19,20,22,23 y 26.
- Satisfacción con la vida: 1,3,4,5,6 y 10.
- Realización personal: 8,9,21,24,25 y 27.
- Alegría de vivir: 12, 13, 15 y 16.
- Inversos: 2,7,14,17,18,19,20,22,23 y 26.

## **Escala**

- Escala Ordinal

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** El CO se define como el estado psicológico que distingue el vínculo entre las personas y la organización, y afecta la decisión de permanecer o dejar la organización (Meyer y Allen, 1991).

**Definición operacional:** La variable se evaluará por los puntajes obtenidos de la Escala de CO de Meyer y Allen, los rangos de medición van desde nivel bajo o débil, nivel medio o moderado y nivel alto o fuerte, con puntajes de 18 a 42 para el nivel bajo o débil, de 43 a 66 para un nivel medio o moderado y de 67 a 90 para un nivel alto o fuerte.

## **Factores**

- Compromiso afectivo: 1,3,7,10,11,12 y 15.
- Compromiso de continuidad: 4,8,13,16 y 17.
- Compromiso normativo: 2,5,6,9,14 y 18.
- Inversos: 1,3,10,14,15 y 18.

## **Escala**

- Escala Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

En conjunto es una colección de todos los casos que cumplen una serie de especificaciones (Chaudhuri, 2018). En otras palabras, el número total de unidades de investigación, que contiene ciertas características que deben ser consideradas en la investigación. Estas unidades pueden ser personas, objetos, grupos, eventos o fenómenos (Ñaupas et al., 2018). Según los datos de registro de la Oficina de Recursos Humanos, a partir de 2021, la población es de 547 trabajadores de la municipalidad de Cayma, en la ciudad de Arequipa.

Tabla 1

*Municipalidad distrital de Cayma: Planillas de Recursos Humanos, 2021.*

Decreto Ley	Áreas	Total
D.L 728	Obreros Permanentes	40
	Sentencia Judicial	131
	Sentencia Judicial Adicional	125
	Medida Cautelar 728	49
D.L 276	Empleados nombrados	50
	Empleados contratados permanente	12
	Empleados contratados	6
	Empleados Sentencia Judicial 276	3
	Empleados reasignados	1
D.L 1057	Gestión Municipal 276	5
	Administrativos CAS	100
	Medida Cautelar 1057	14
	Gestión Municipal CAS	8
D.L 20530	CAS Directo	0
	CESANTES	2
	ALCALDE	1
Total trabajadores		547

NOTA: Tomado de Recursos Humanos (2021).



## Muestra

La muestra es un subgrupo de la población que es de importancia, sobre cual se recogen los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, la muestra que se consideró para esta investigación fue de 237 trabajadores, el cual se considera dentro de lo aceptable ya que según Guilford (1954) y Kline (1986; 1994) una muestra mínima necesaria es de 200 (Morales, 2012).

Tabla 2

*Áreas, número de trabajadores y sexo de la muestra.*

Áreas	Grado de instrucción	n	Femenino	Masculino
Seguridad Ciudadana	Secundaria	15		
	Técnico	8		
	Técnico superior	4	19	56
	Superior	42		
	Superior incompleto	6		
Servicios generales	Primaria	2		
	Secundaria	35		
	Técnico	10	14	59
	Técnico superior	2		
	Superior	20		
Limpieza pública	Superior incompleto	4		
	Primaria	4		
	Secundaria	35		
	Secundaria incompleta	3		
	Técnico	2	50	3
	Técnico superior	1		
Áreas verdes	Superior	6		
	Sin instrucción	2		
	Primaria	8		
	Secundaria	21		
	Técnico	1	23	13
	Superior	4		
	Sin instrucción	2		
	Total	237		

## **Muestreo**

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, porque los participantes son seleccionados, según los objetivos y propósitos de esta investigación, siendo representativos para integrar dicha muestra (Borda et al., 2009). Evaluando los elementos más representativos se escoge individuos que tenga fácil acceso para dirigirse o llevar a cabo un acercamiento directo (Cabezas et al., 2018). Por ello, hay una selección que se empleó por criterios de inclusión y exclusión.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que han colaborado con responder los dos cuestionarios.
- Trabajadores de las áreas de Seguridad Ciudadana, Servicios Generales, Limpieza Pública y Áreas verdes.
- Tener un vínculo laboral con la municipalidad.

### **Criterios de exclusión**

- Sujetos que no corresponden a las cuatro áreas mencionadas anteriormente.
- Trabajadores que no se encuentran laborando.
- Trabajadores que están en riesgo o en cuarentena.
- No tener un vínculo laboral con la municipalidad.
- Menores de dieciocho años de edad

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En este estudio, se llevó a cabo como técnica: La encuesta, como instrumento de recolección de datos en un momento particular de una situación investigativa, respecto a las variables que se utilizaron (Hernández y Mendoza, 2018). Mediante dos escalas, entre ellas está la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y el Cuestionario de CO de Meyer y Allen, las cuales se les aplicó a los trabajadores para mensurar las variables de estudio y así responder a nuestros objetivos planteados.

## **Ficha técnica de la primera variable**

Nombre Original de la prueba	: Escala de Felicidad de Lima (EFL)
Lugar de procedencia	: Perú
Autor	: Reynaldo Alarcón
Año de creación	: 2006
Última versión	: Miranda (2017)
Edad de aplicación	: 20 años en adelante
Forma de aplicación	: Individual y colectiva
Duración	: 10 minutos aproximadamente
Reactivos	: 27 ítems
Dimensiones	: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.
Ítems inversos	: 2, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26
Propósito	: Evalúa el nivel de felicidad en la persona

## **Reseña histórica**

El instrumento fue diseñado en Lima a partir de una muestra de jóvenes universitarios, al principio, se elaboraron 52 ítems con la referencia de otros cuestionarios reconocidos que median la misma variable, asimismo, se aplicó en un estudio experimental y se anularon 10 reactivos, luego de ello se aplicó nuevamente la escala y con la correlación ítem test se anularon indicadores, en la actualidad solo quedaron 27 reactivos (Alarcón, 2006).

## **Consigna de aplicación**

El instrumento se puede aplicar de manera individual o colectiva, siendo su duración aproximadamente 10 minutos. Se les pide a los participantes leer bien cada pregunta como las alternativas de respuesta, dichas alternativas están representadas con números, los cuales tienen que ser elegidos y escritos como respuesta a cada pregunta.

## **Propiedades psicométricas originales**

Respecto a la validez del instrumento de la felicidad de Lima, que se halló con el criterio de cinco jueces expertos, y mediante a sus sugerencias se eliminaron diez reactivos, realizando su estudio piloto con 42 ítems, con ese estudio se consideró 30 reactivos. Posteriormente el autor consideró una muestra más grande en la Correlación Ítem Escala, realizándose continuas correlaciones entre cada ítem y la puntuación total de la Escala, erradicando tres reactivos debido a que arrojaban niveles bajos de correlación, quedando así 27 ítems, Para obtener la confiabilidad se consideró el coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando que los valores Alfa cuentan con significancia muy alta, encontrándose en niveles de 0,909 a 0,915. Asimismo, la escala general cuenta con consistencia interna de 0,916.

## **Propiedades psicométricas peruanas**

Miranda (2017) a través del análisis confirmatorio halló que en el índice de ajuste absoluto la escala presentó niveles de GFI=0,974, AGFI=0,969 y SRMR=0,0649; en el índice de ajuste comparativo NFI=0,966; y el ajuste parsimonioso PNFI=0,875, siendo un ajuste aceptable. Se realizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, aceptando todos los ítems al 100%, según Escurra (1988) señala que un ítem cuenta con validez, si alcanza un coeficiente de V Aiken mayor o igual a 0,80. Asimismo, se hizo la correlación ítem test aplicado en una muestra piloto de 50 participantes, arrojando niveles altos de correlación  $>0,20$  (Prieto, 2014). De este modo se encontró un nivel alto de confiabilidad en toda la escala siendo 0,889. (Cervantes, 2005). En cuanto a sus dimensiones como: sentido positivo de la vida tiene un alfa de 0,755, Satisfacción con la vida un alfa de 0,746, Alegría de vivir un alfa de 0,729, del mismo modo, la dimensión realización personal cuenta con una confiabilidad de 0,690, siendo niveles aceptables y altos de fiabilidad (Roine et al., 2019).

## Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

Se realizó la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin ( $KMO = 0,875$ ;  $p=0,000$ ) que según Mías (2018) es altamente significativa. Este valor indica que es factible realizar un análisis factorial exploratorio del instrumento. Así mismo, se hizo la validez de constructo mediante la correlación entre las dimensiones – test hallando los valores de  $0,728^{**}$  hasta  $0,786^{**}$ , obtenido una correlación alta y significativa ( $p<0,01$ ) según Prieto (2014) se acepta la correlación cuando es mayor o igual a  $0,20$ . En cuanto a la confiabilidad según Mías (2018) el alfa de Cronbach arroja un nivel alto de  $0,783$  en toda la escala. (Anexo 10).

## Ficha técnica de la segunda variable

Nombre Original de la prueba	: Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
Autor	: Meyer y Allen
Año de creación	: 1997
Validado al Perú	: Elizabeth Montoya (2014)
Edad de aplicación	: 17 años en adelante.
Lugar de procedencia	: Estados Unidos
Forma de aplicación	: Individual y colectiva
Duración	: 15 minutos aproximadamente
Reactivos	: 18 ítems
Componentes	: Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo.
Ítems inversos	: 1, 3, 10, 14, 15 y 18.
Propósito	: Medir el compromiso organizacional de los individuos con su organización.

## Reseña histórica

El instrumento fue diseñado por Meyer y Allen (1991). Esto ha sido revisado e investigado para probar la validez y confiabilidad de la escala (Meyer et al., 1993;

Meyer y Allen, 1997). Inicialmente, la escala tenía 24 ítems, luego se modificó y el número de ítems se redujo a 21. Posteriormente, siguiendo la revisión de Meyer (1993), la escala fue revisada en 18 ítems en inglés, sin embargo, de acuerdo con las sugerencias del mismo autor y para el propósito de la investigación anterior, Arciniega y González (2006) han sido considerados. proyectos en español. Convierta esta relación a todos los ítems originales y vuelva a marcarlos como positivos (Arciniega, 2001; Gonzáles y Antón, 1995).

### **Consigna de aplicación**

El instrumento se puede utilizar solo o en conjunto, y su tiempo de uso es de unos 15 minutos. Los participantes recibirán declaraciones cerradas, y deberán contestar estas declaraciones para indicar la alternativa que mejor se adapte a sus sentimientos sobre la organización. Nuevamente, se proporcionará un ejemplo para asegurar que la persona evaluada comprende el lema.

### **Propiedades psicométricas originales**

Meyer y Allen (1997) verificaron el cuestionario de compromiso organizacional mediante un análisis factorial confirmatorio y concluyeron que el índice de efectividad de los factores afectivos oscila entre 0,410 y 0,749. El factor de continuidad está entre 0,459 y 0,700, y el factor normativo está entre 0,580 y 0,735, estas estimaciones son significativas ( $p < 0,05$ ). Asimismo, se analizó la confiabilidad mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y se obtuvieron los siguientes indicadores: Afectivo (0,85), continuidad (0,83), normativo (0,77) y general (0,77).

### **Propiedades psicométricas peruanas**

Según la investigación realizada por Montoya (2014) a través de un estudio realizado en 642 trabajadores de un Contact Center. Se realizó análisis de validez y confiabilidad comprobando que la prueba posee validez de constructo y confiabilidad, lográndose obtener los siguientes resultados: Determinándose una

confiabilidad del instrumento, para el cuestionario general de 0,925, en cuanto a la dimensión afectiva 0,897, de continuidad 0,774 y normativa 0,827. Asimismo, se realizó un estudio preliminar para concretar las propiedades psicométricas de la prueba entre el personal civil de la Agencia Militar Metropolitana de Lima. Los resultados se detallan a continuación: Validez de contenido: Juicio experto del cuestionario de compromiso de la organización Meyer y Allen. Los jueces seleccionados para estimar el Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen tienen experiencia en el campo de la psicología organizacional, con 2 años de 4, 9, 10 y 30 años. Luego de obtener los resultados, se ejecutó una prueba binomial, la cual mostró que el cuestionario era efectivamente aplicable a la muestra latinoamericana. Los resultados exhiben que la prueba tiene una alta consistencia interna.

### **Propiedades psicométricas en la muestra de estudio**

Se realizó la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin ( $KMO = 0,794$ ;  $p=0,000$ ) que según Mias (2018) es altamente significativa. Este valor indica que es factible realizar la validez de constructo a través de un análisis factorial exploratorio del instrumento. Así mismo, se hizo la validez de constructo mediante la correlación entre las dimensiones – test hallando los valores de  $0,713^{**}$  hasta  $0,825^{**}$ , obtenido una correlación alta y significativa ( $p < 0,01$ ) según Prieto (2014) se acepta la correlación cuando es mayor o igual a 0,20. En cuanto a la confiabilidad según Mias (2018) el alfa de Cronbach arroja un nivel alto de 0,818 en toda la escala (Anexo 10).

### **3.5. Procedimiento**

Se hizo la indagación de información para ejecutar la introducción y el marco teórico, teniendo una base y fundamento para esta investigación, posteriormente se plasmó los objetivos e hipótesis, se escogió los instrumentos y a la vez se solicitó a los autores la autorización para su aplicación de dichos instrumentos. Una vez proporcionado los permisos de los autores se inició la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la municipalidad de Cayma de forma

presencial, de acuerdo a los horarios establecidos, no sin antes de hacerles de su conocimiento de manera detallada el consentimiento informado.

Al conseguir las respuestas de los cuestionarios aplicados, se procedió a traspararlo a una hoja de cálculo Excel de forma ordenada, seguidamente dicha base de datos ordenada fue procesada en un programa estadístico SPSS versión 26 (Statiscal productand and service soluctions) para examinar los resultados propuestos en nuestros objetivos establecidos. Al conseguir los resultados, se continuo a realizar las tablas respectivas, junto con su interpretación de cada una de ellas y posteriormente se ejecutaron charlas y orientaciones psicológicas, las cuales nos sirvió de modo de abordaje y así generar finalmente la discusión, las conclusiones y las recomendaciones correspondientes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de recopilar los datos, son vaciados en el programa estadístico Microsoft Excel y luego en el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 26.

Para el cálculo de la muestra, siendo no probabilística por conveniencia, se obtuvo una muestra no menor a 200 sujetos (Kline, 1994).

Así mismo, se realizó el análisis factorial exploratorio a través de la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin (KMO). La validez de constructo por medio de la correlación interna entre dimensiones – test y el análisis de confiabilidad se realiza mediante el estadístico alfa de Cronbach.

Consecuentemente se empleó estadística descriptiva para presentar los puntajes de las pruebas.

Al igual, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov con el propósito de analizar el ajuste de normalidad.



**Tabla 3**

*Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov de las variables felicidad y compromiso organizacional*

Variables	Estadísticos	Sig.
Felicidad	0,779	0,57
Compromiso organizacional	0,758	0,61

En la tabla 3 se observa que en la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov, ambas variables cuentan con nivel de significancia mayor a 0,05, el cual significa que los datos se encontraron con una distribución normal, siendo apropiado el análisis de correlación con pruebas paramétricas (Mias,2018).

Finalmente, dado que los datos se han ajustado a una distribución normal, el estadístico de inferencia utilizado es el coeficiente de correlación de r de Pearson para realizar la correlación, por lo que se parametriza. Del mismo modo, los porcentajes también se utilizan para comprender el nivel de acuerdo con el objetivo establecido.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para realizar la investigación es importante optar por hacer cada paso de manera formal, fundamentada en la ética profesional, por medio del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) nos indica que los principios y valores éticos en la Psicología se rige en la indagación del bienestar de las personas y no de mal eficiencia, que es todo lo opuesto, esta acción es reconocida como principio de beneficencia. De igual manera, Rodríguez y López (2015) manifiestan que es importante tener en cuenta los aspectos éticos en una investigación, porque así se obtiene una acción adecuada, en donde el fin es beneficiar a los participantes, y estos no resulten perjudicados a causa del estudio. Continuando con esta propuesta, se detalló de manera clara la información requerida para la aplicación de los instrumentos, para ello se hizo saber que estos datos recogidos serán de forma confidencial, a la vez, se les indico que la participación en esta investigación es voluntaria, sin obligación

o condición de por medio y al igual, en cualquier momento podrían desistir de participar. Para todo ello, se les comunico el consentimiento informado por medio de la jefa de recursos humanos de la municipalidad distrital de Cayma antes de la aplicación de ambos instrumentos, así posteriormente se les brindó charlas por su apoyo. Es importante recalcar que para la redacción de la investigación se hizo uso de las Normas APA (2020) perteneciente a la séptima edición, por lo cual, cada una de las citas colocadas fueron sustentadas con su fuente de referencias, acorde al manual.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

Tabla 4

*Análisis descriptivo de la variable felicidad.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy alta	61	25,7
Alta	122	51,5
Media	47	19,8
Baja	7	3,0
Total	237	100,0

En la Tabla 4 se visualiza los niveles y la frecuencia siendo destacado el nivel alto con un porcentaje del 51,5% del total, lo que indica que la muestra escogida se encuentra alegres por vivir, a comparación del menor porcentaje el nivel bajo con el 3% del total que presenta una falta de realización personal.

Tabla 5

*Análisis descriptivo de la variable compromiso organizacional.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	89	37,6
Moderado	143	60,3
Bajo	5	2,1
Total	237	100,0

En la Tabla 5 se visualiza los niveles y la frecuencia siendo destacado el nivel de moderado con un porcentaje del 60,3% del total lo que indica que la muestra escogida presenta un mayor compromiso afectivo, a comparación del menor porcentaje el nivel bajo con el 2,1% del total que presenta un menor compromiso de continuidad con respecto al tema.

#### 4.2. Análisis inferencial

Tabla 6

*Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y compromiso organizacional*

r de Pearson		Compromiso Organizacional
Felicidad	Coefficiente de correlación	,10
	r <sup>2</sup>	,009
	Sig. (bilateral)	,14
	n	237

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

En la tabla 6 se observa que la prueba estadística de r de Pearson evidencia que existe una correlación positiva muy débil ( $r = 0,10$ ) y no es significativa ( $p > 0,05$ ), por lo tanto, no se comprueba la hipótesis general (Hernández y Mendoza, 2018). Respecto al tamaño del efecto de Cohen se considera pequeño, ya que se encuentra en el rango menor a 0,20 (Domínguez, 2018).

Tabla 7

*Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso afectivo*

r de Pearson		Compromiso afectivo
Felicidad	Coefficiente de correlación	,210**
	r <sup>2</sup>	,044
	Sig. (bilateral)	,001
	n	237

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

En la tabla 7, se aprecia la relación que tiene la variable felicidad con la dimensión compromiso afectivo, identificando que existe una correlación significativa, positiva muy débil ( $r = 0,210^{**}$ ;  $p < 0,05$ ) (Hernández y Mendoza, 2018). Al igual, el tamaño del efecto de Cohen es pequeño, ya que es menor a 0,20 (Domínguez, 2018).

Tabla 8

*Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso de continuidad*

r de Pearson		Compromiso de continuidad
Felicidad	Coefficiente de correlación	- ,108
	r <sup>2</sup>	,012
	Sig. (bilateral)	,09
	n	237

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

En la tabla 8, se aprecia la relación que tiene la variable felicidad con la dimensión compromiso de continuidad, identificando que existe una correlación no significativa, negativa muy débil ( $r = - 0,108$ ;  $p > 0,05$ ) (Hernández y Mendoza, 2018). Al igual, el tamaño del efecto de Cohen es pequeño, ya que es menor a 0,20 (Domínguez, 2018).

Tabla 9

*Coefficiente de correlación de r de Pearson entre felicidad y la dimensión compromiso normativo*

r de Pearson		Compromiso normativo
Felicidad	Coefficiente de correlación	,110
	r <sup>2</sup>	,012
	Sig. (bilateral)	,09
	n	237

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

En la tabla 9, se aprecia la relación que tiene la variable felicidad con la dimensión compromiso normativo, identificando que existe una correlación no significativa, positiva muy débil ( $r = 0,110$ ;  $p > 0,05$ ) (Hernández y Mendoza, 2018). Al igual, el tamaño del efecto de Cohen es pequeño, ya que es menor a 0,20 (Domínguez, 2018).

## V. DISCUSION

El creciente interés por la felicidad en el ámbito laboral, nace porque las organizaciones necesitan trabajadores más productivos y comprometidos con su institución. Sin embargo, la realidad es muy diferente, debido a que los trabajadores no desempeñan adecuadamente su trabajo, lo que afecta directamente a las organizaciones, debido a que no se involucran y se comprometen; sobre todo, en instituciones públicas a nivel nacional y regional, generado por diversos factores que crean un contexto poco favorable para el trabajo. La municipalidad de Cayma, no es ajeno a esta situación ya que es allí donde se concentran gran parte de trabajadores poco comprometidos con su institución, esto debido a que no se ha implementado en todas las áreas, capacitaciones dirigidas a los trabajadores a modo de motivación y soporte emotivo frente a esta situación. Por ello se decidió realizar la investigación.

Respecto a la descripción de los niveles de felicidad. Se encontró en los resultados que los niveles son altos, representando un 51,5 % de los trabajadores. Estos hallazgos se pueden cumplir con lo establecido por Alarcón (2006) que la felicidad representa un sentimiento positivo que cada persona puede percibir en su interior, actuando con elementos afectivos y cognitivos. Esta, como conducta puede ser valorizado con grados o niveles, afirmando que la felicidad puede ser provisional o duradera. Con este postulado, se podría indicar que los niveles altos de felicidad de los trabajadores, se puede deber a que han obtenido algo que han deseado, esto puede ser material o sentimental, al igual, por la edad que tienen, sienten que alcanzaron su logros o sueños anhelados, como también, sus perspectivas de vida.

Dentro de la descripción de los niveles de CO, se mostró que están en un nivel moderado, representado con un 60,3 %. Esto se corrobora en lo postulado por García (2013), ya que sostiene que el compromiso organizacional se plasma en el sentido de pertinencia y lealtad que sienten los trabajadores hacia la empresa, esto lleva a que su desempeño en el trabajo vaya acorde a los objetivos de la institución donde laboran, demostrando responsabilidad y actitud positiva. Por ello, la permanencia del trabajador se logrará por el discernimiento del empleado de lo que

recibe de su centro laboral, los costos personales y adicionales asociados por dejar la empresa. Se concluye que, los trabajadores se sienten como parte de la institución, y no tienen la preocupación de cambiar de empleo o los gastos que le ha generado la institución.

Así mismo, en esta investigación tuvo como objetivo el estudio de la relación entre felicidad y compromiso organizacional, se encontró que hay una relación positiva muy débil no significativa, lo que nos da a entender que no hay una relación entre ambas variables, esto quiere decir que la felicidad es un bienestar subjetivo que va acorde a la vivencia de cada individuo, por consiguiente, no tiende a relacionarse con el compromiso organizacional, es decir, que su compromiso se basó en la permanencia a lo largo de muchos años dentro de la organización y el de obtener ciertos beneficios. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis general, donde refiere que existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma. Estos resultados no fueron corroborados, ya que se indagaron y revisaron bases de datos, bibliotecas virtuales, lo que nos dieron a entender que estas dos variables no están relacionadas o no tienen relación alguna.

En cuanto a los objetivos específicos, se aprobó una relación entre la felicidad con el componente afectivo, esto podía deberse a que los trabajadores al presentar mayor felicidad mayor componente afectivo del CO, es decir, que serán más productivos cuando se sientan más a gusto, se identifiquen con la institución, lo que represente para ellos, la familiaridad, presumir de su centro laboral y el apasionamiento por lo que hacen. Esta tendencia se corrobora con investigaciones de Davey (2017) felicidad y el engagement, ya que la felicidad tuvo una relación con los componentes dedicación y vigor del engagement, es decir, se correlacionan significativamente. Así se puede indicar, que los trabajadores manifiestan un interés frente al trabajo, al sentirse satisfechos con la vida. Al igual Quispe y Paucar (2019), cuyos resultados los docentes satisfechos muestra mayor probabilidad de compromiso afectivo, por lo que consideran una oportunidad laboral dentro de la Universidad Pública del Perú, es decir que la felicidad se presenta por medio de la realización personal, el de sentirse productivos y el gozo de tener un

trabajo estable. Además de ello, según Olson, fundador y actual CEO de Neora Compañía de Network Marketing (2019), también señala que las compañías deben contribuir de manera positiva al desarrollo del personal y socios de marca, invirtiendo felicidad dentro de la empresa que fomentara buenos resultados y un desempeño productivo, al contar con un personal competente y motivado, mostrando empoderamiento a nivel personal y garantizar la felicidad como un pilar del éxito.

Por lo contrario, no se halló correlación con felicidad y las dimensiones de continuidad y normativo, ya que el trabajador no siente la preocupación que si dejase la empresa le generaría costos, gastos y el de que encontrar otro empleo. Al igual, la ausencia de obligación del trabajador por permanecer en la empresa, debido a todos los beneficios que la misma le ofrece. Es decir, la felicidad del trabajador no se asocia con situaciones de acciones imperativas del empleador. Según a la investigación de Polo et al. (2017) exploraron la relación entre la CO y la satisfacción con la vida, y determinaron si el engagement actúa como intermediario. Encontrando que las dimensiones normativas y de continuidad del compromiso no tienen una relación importante con la satisfacción con la vida a través del engagement. Así, como Caycho (2010), comenta que la felicidad representa un estado emocional, que se produce por la interacción de diferentes condiciones impuestas al individuo. Este estado emocional desencadena reacciones positivas en muchos ámbitos de la vida, con ello la autorrealización a través del trabajo, desarrollo social y económico (Carballeira et al., 2015).

A modo de aporte se implementó charlas y orientaciones psicológicas después de la aplicación de los instrumentos, para brindar la información debida de la importancia de felicidad y compromiso organizacional, llevando así un bienestar emocional, personal y laboral a la sociedad en este caso a los trabajadores de la municipalidad.

Los resultados obtenidos y métodos usados en esta investigación sirven de aporte a otras municipalidades distritales para su conocimiento, ampliación del estudio, y pueden ser utilizados para realizar estrategias de mejora en base al conocimiento



de la felicidad y el gran impacto que produce en los trabajadores, mejorando su compromiso organizacional, reflejado en un mejor desempeño de sus funciones en la organización. Y no menos importante, implicar la salud mental de los trabajadores frente a nuevos acontecimientos.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** No se comprobó la hipótesis general, al no existir correlación ( $r=0,10$ ;  $p>0,05$ ) entre felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

**SEGUNDA:** Existe una relación positiva muy débil ( $r=0,210$ ) significativa ( $p<0,05$ ) entre la felicidad con la dimensión compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

**TERCERA:** No se comprobó ya que se halló una relación negativa muy débil ( $r= -0,108$ ) no significativa ( $p>0,05$ ) entre la felicidad y la dimensión compromiso de continuidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

**CUARTA:** No se comprobó ya que existe una relación positiva muy débil ( $r=0,110$ ) no significativa ( $p>0,05$ ) entre la felicidad y la dimensión compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere a la comunidad científica no tomar en cuenta a la felicidad y compromiso organizacional de manera conjunta para investigaciones futuras, al no encontrar evidencias de correlación.

**SEGUNDA:** No usar la variable felicidad, pero reemplazarlo con otro como resiliencia y relacionarlo con la dimensión compromiso de continuidad.

**TERCERA:** No usar la variable felicidad, pero reemplazarlo con otro como satisfacción laboral y relacionarlo con la dimensión compromiso de normativa.

**CUARTA:** Se recomienda a recursos humanos que elabore programas, actividades y capacitaciones que forjen el vínculo del trabajador con su organización, las cuales deben incentivar al desarrollo personal y profesional, mostrando potencialidad en habilidades internas como en los progresos laborales y la mejora como institución.

**QUINTA:** Los superiores de cada área deben fomentar un ambiente de trabajo agradable, para aumentar la motivación y el compromiso, logrando reducir conflictos que puedan ocurrir posteriormente. Originar un sentido de importancia en su rol con la institución, instruyendo objetivos claros frente a su grupo, sintiendo el aprecio personal en cada uno de ellos. Además, para asignar el trabajo en correspondencia con la capacidad del personal para un resultado efectivo, debe reconocer y escuchar los problemas, opiniones y sugerencias, dando solución de manera unánime.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99 - 106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2009). *Métodos cuantitativos: herramientas para la investigación en salud*. Ediciones uninorte 2da. Edición. <https://books.google.com.pe/books?id=sbq0rOeXqEcC&pg=PA125&dq=muestreo+no+probabilistico+por+conveniencia&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwibsuP05OztAhUMD7kGHUXhCBEQ6AEwA3oECAQQAq#v=onepage&q=muestreo%20no%20probabilistico%20por%20conveniencia&f=false>
- Bravo, E. A. A. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Cabezas E. D., Andrade D. y Torres J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación* (1°. ed.). ESPE. Universidad de las Fuerzas Armadas. Innovación para la excelencia.
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: la ciencia de la felicidad* (Vol. 236). Grupo Planeta (GBS). <https://books.google.com.pe/books?id=dUFIn48x6wsC&printsec=frontcover&dq=CARR+PSICOLOGIA+POSITIVA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiicbxgbHtAhWJTjABHRaYCO8Q6AEwAHoECAQQAq#v=onepage&q=CARR%20PSICOLOGIA%20POSITIVA&f=false>

- Castro, L. (2019). *Felicidad y trabajo, ¿una historia posible?*. International Marketing Ops Manager de PayFit. <http://www.rrhdigital.com/editorial/139368/Felicidad-y-trabajo-una-historia-posible>
- Contreras, K. A. D. (2017). Felicidad y Engagement en estudiantes-trabajadores de nivel superior en Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 20(2), 389-406. <https://pdfs.semanticscholar.org/6350/6000445e93e15804671b93b5544caf2aa37e.pdf>
- De Alba Robledo, J. L. R. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales. Segunda época*, (1). [https://www.researchgate.net/publication/270883763\\_El\\_compromiso\\_organizacion\\_un\\_valor\\_personal\\_y\\_empresarial\\_en\\_el\\_marketing\\_interno](https://www.researchgate.net/publication/270883763_El_compromiso_organizacion_un_valor_personal_y_empresarial_en_el_marketing_interno)
- De psicólogos del Perú, C. (2017). *Código de ética y deontología*. Editorial San Marcos. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- Donovan, N., Halpern, D., & Sargeant, R. (2002). *Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government*. Cabinet Office, Strategy Unit. [https://books.google.com.pe/books/about/Life\\_Satisfaction.html?id=hFa5jwEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Life_Satisfaction.html?id=hFa5jwEACAAJ&redir_esc=y)
- Eurofound. (2021). *Equilibrio entre la vida privada y la vida laboral*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/work-life-balance>
- Figueroa, T. M. A. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 23(1), 145-158.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/18098>

Fini, A. A. S., & Abmal, Y. (2017). Journal of Exploratory Studies in Law and Management. *Journal of Exploratory Studies in Law and Management*, 4(2), 48-52. <http://worldofresearches.com/ojs-2.4.4-1/index.php/CJNMS/article/view/465>

Flores Morón, J. P., & Gómez Vilcahuamán, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC\\_57f00a4d55459bc22bd\\_d725124c5440b](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_57f00a4d55459bc22bd_d725124c5440b)

Flores, R. Q., & Sullca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/index.html>

Galicia, F. A., Varela, D., Loli, A. Q., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>

Garassini, M. E. (2018). *Psicología positiva y comunicación no violenta*. Editorial El Manual Moderno Colombia SAS. <https://books.google.com.pe/books?id=zmR5DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=psicologia+positiva&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwillf3q-7DtAhW6TDABHVBOBf4Q6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q=psicologia%20positiva&f=false>

García-Alandete, J. (2014). *Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. Enclaves del pensamiento*, 8(16), 13-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1411/141132947001.pdf>

Gestión Rh. Solución Integral (2018). *Satisfacción laboral mundial*. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>

- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7°. ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera, P. A., Sánchez, Y., & Sánchez, M. L. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de El Colegio de San Luis*, 8(16), 145-169. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-899X2018000200145&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2018000200145&lang=es)
- Ipsos Global. (2020). *La felicidad en tiempos de Covid-19*. <https://www.ipsos.com/es-pe/la-felicidad-en-tiempos-de-covid-19>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited. [https://www.researchgate.net/publication/305180484\\_Workplace\\_happines\\_s\\_Work\\_engagement\\_career\\_satisfaction\\_and\\_subjective\\_well-being](https://www.researchgate.net/publication/305180484_Workplace_happines_s_Work_engagement_career_satisfaction_and_subjective_well-being)
- Laoha, W., & Visitnithikija, C. S. (2019). Relationship between happiness at work and organizational commitment of Assumption University personnel. *Journal of Kanchanaburi Rajbhat University*, 8(2), 229-239. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/KRUjournal/article/view/191100>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, 131(6), 803. <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/bul-1316803.pdf>
- Malluk, A. L. (2018) Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Revista Scielo Colombia*, 17(33), 215 – 217. <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v17n33/1692-2522-angr-17-33-215.pdf>
- Mias C. D. (2018). *Metodología de la investigación estadística aplicada e instrumentos en Neuropsicología. Guía práctica para la investigación* (1°. ed.). ENCUESTRO Grupo Editor.

- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista latino-americana de enfermagem*, 26. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es#B13](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=es#B13)
- Normas APA. (2020) 7ª edición. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Olson, J. (2019). *Success does not lead to happiness, happiness creates success*. <https://www.neora.com/co/es/who-we-are/leadership/jeff-olson>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Reporte Mundial de la Felicidad*. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2020/WHR20.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La organización del trabajo y el estrés*. [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Paitán, H. Ñ., Mejía, E. M., Ramírez, E. N., & Paucar, A. V. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social de Lima, 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-20. [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Paul, H., Budhwar, P., & Bamel, U. (2017). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/ambpp.2017.11100abstract>
- Pérez, J. A. F., Arroyo, G. B., Olvera, D. M. F., Hernández, J. F. E. R., Gutiérrez, I. B., Cortázar, M. A. C., & Juárez, C. R. I. (2020). *Origen y evolución de las profesiones.: Experiencias desde la investigación educativa*. Editorial Newton Edición y Tecnología Educativa.



[https://books.google.com.pe/books?id=raadDwAAQBAJ&printsec=frontcover&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=raadDwAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Pérez, L. T., Fuentes, N. I., Medina, J. L., Escobar, S. G., & Van Barneveld, H. O. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1339/133924623008.pdf>

Polo-Vargas, J. D., Fernandez-Rios, M., Bargsted, M., Fama, L. F., & Rojas-Santiago, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: La mediación del engagement. *UCJC Business and Society Review (formerly known as Universia Business Review)*, (54).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6161518>

Prada, J. R. (2006). *Felicidad y cómo alcanzarla*. Editorial San Pablo.  
<https://books.google.com.pe/books?id=xZLcZWw1yIsC&printsec=frontcover&dq=la+felicidad+y+como+alcanzarla&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi4tXLxLHmAhUkC9QKHfW7Bf0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=la%20felicidad%20y%20como%20alcanzarla&f=false>

Prieto, G. (2014). *Psicometría Tema 4. Teoría clásica de los test. Análisis cuantitativo de los ítems, Exámenes de Psicometría*.

<https://www.docsity.com/es/psicometria-tema-4-teoria-clasica-de-los-test-analisis-cuantitativo-de-los-items/3102630/>

Quiroz, A., Baquero, K. S., & Hernández, J. D. (2019). *Factores asociados al desempeño laboral: un análisis bibliométrico sobre millennials*.  
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/14654>

Raffino, M. (2018). *Investigación no experimental*. <https://concepto.de/investigacion-no-experimental>.

Rincon, E. A. O., Ruiz, E. L., Zuleta, P., Lopez, D., Giraldo, M. C., Gomez, M. T., ... & Paez, Á. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista virtual de ciencias sociales y humanas. Psicoespacios*, 7(11), 414-415.

<file:///C:/Users/katy/Downloads/Dialnet-RolDelPsicologoEnLasOrganizaciones-4863351.pdf>

Rodríguez, M. y López, B. (2015). *Instrumentos de medida en terapia familiar y de pareja, utilización de escalas.*

<https://www.avntf-evntf.com/wp-content/uploads/2016/06/Instrumentos-de-medida-enTF.-MRodriguez-y-BLopez-2015-presencial-sin-bibliograf%C3%ADa-para-tocho.pdf>

Salvador Moreno, J. E. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano.*

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11857>

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad.*

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>

Vallejo, P. M. (2012). Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos? *Estadística aplicada*, 24(1), 22-39.

<https://es.slideshare.net/DanielMorales63/tamao-muestra-15307553>

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Verduzco, R. O. F., Hernández, C. G., Gracia, K. D. E., & Ávila, E. O. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, (66).

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2802>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Título: Felicidad y Compromiso Organizacional trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma, Arequipa 2021.					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021?	<p><b>Objetivo General</b> Conocer la relación entre felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>O1:</b> Determinar la relación entre felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>O2:</b> Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de la</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación directa y significativa entre felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación directa y significativa entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>H2:</b> Existe relación directa y significativa entre la felicidad y la</p>	<b>Variable 1: Felicidad</b>		Tipo y diseño
			<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	
			Sentido positivo de la vida	1 al 27	Diseño: No experimental  Nivel: Descriptivo Correlacional.  Tipo: Básica
			Satisfacción por la vida		
			Realización personal		
			Alegría de vivir		
<b>Variable 2: Compromiso organizacional</b>		POBLACIÓN-MUESTRA			
<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>				
Compromiso afectivo	1 al 18	N= 547 n= 237  Muestreo:			
Compromiso de continuidad					
Compromiso normativo					

	<p>municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>O3:</b> Determinar la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p>	<p>dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p> <p><b>H3:</b> Existe relación directa y significativa entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021.</p>			<p>No probabilístico por conveniencia</p>
--	---	---	--	--	---

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Operacionalización de las variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Felicidad</b>	Alarcón (2006) considera a la felicidad, como la experiencia afectiva particular de una persona para sentir satisfacción en toda su plenitud ante la pertenencia de un bien que es altamente deseado.	Se medirá a través de la escala de felicidad el cual consta de 27 ítems y posee modalidad de respuesta de múltiple elección, siendo de Escala tipo Likert y presentando 5 alternativas de respuesta Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni acuerdo, ni desacuerdo, totalmente desacuerdo, desacuerdo. Sus niveles de calificación son: Muy alto 71 a más, alto 51 a 70, medio 31 a 50, bajo 9 a 30, muy bajo 1 a 8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentido positivo de la vida</li> <li>- Satisfacción por la vida</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Alegría de vivir</li> </ul>	<p>Ausencia de depresión, pesimismo y sensación de vacíos.</p> <p>Satisfacción por obtener un bien deseado</p> <p>Plena felicidad autosuficiencia.</p> <p>Experiencias positivas y sentirse bien.</p>	<p>02,07,11,14,17,18,19,20,22,23,26</p> <p>01,03,04,05,06,10</p> <p>08,09,21,24,25,27</p> <p>12,13,15,16</p>	Ordinal
<b>Compromiso organizacional</b>	Según Meyer y Allen (2006), la medición del	<b>El instrumento consta de 18 ítems</b> Se medirá a través	- Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Felicidad.</li> <li>- Emociones.</li> <li>- Significancia.</li> </ul>	1 – 13 – 7 - 10 – 11 -12 -15	

	<p>compromiso organizacional, es entendida como el compromiso psicológico del trabajador hacia su propia organización y si engloba a sus necesidades.</p>	<p>Del Cuestionario del compromiso organizacional y posee modalidad de respuesta con enunciados cerrados, manejando una Escala tipo Likert, presentando 5 alternativas de respuesta:  Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en desacuerdo, ni en acuerdo, en desacuerdo y total desacuerdo.  Sus niveles de calificación en general son:  Alto o fuerte: 67 - 90  Medio o moderado: 43 - 66.  Bajo o débil: 18 - 42</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso normativo</li>   <li>- Compromiso de continuidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertenencia.</li> <li>- Satisfacción.</li> <li>- Familia.</li>   <li>- Indiferencia.</li> <li>- Conveniencia.</li> <li>- Costo económico.</li> <li>- Necesidad económica.</li> <li>- Comodidad.</li>   <li>- Obligación moral.</li> <li>- Lo correcto.</li> <li>- Lealtad.</li> <li>- Sentimiento de culpabilidad.</li> <li>- Deber</li> <li>- Reciprocidad.</li> </ul>	<p>4 -8 -13 -16 -17</p> <p>2 -5 -6 – 9 -14 -18</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	---	---	--	---	----------------

### Anexo 3: Instrumentos

#### ESCALA DE FELICIDAD Miranda (2017)

Marque la alternativa que mejor exprese lo que usted siente:

ALTERNATIVAS	CLAVE
Totalmente de acuerdo	
Acuerdo	
Ni acuerdo ni desacuerdo	
Desacuerdo	
Totalmente en desacuerdo	

N°	ITEM S	TA	A	NA,ND	D	TD
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 que estar.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12	Es maravilloso vivir.					
13	Por lo general me siento bien.					
14	Me siento inútil.					
15	Soy una persona optimista.					
16	He experimentado la alegría de vivir.					
17	La vida ha sido injusta conmigo.					
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.					
24	Me considero una persona realizada.					
25	Mi vida transcurre plácidamente.					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27	Creo que no me falta nada.					

## CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL Montoya (2014)

**Edad :** \_\_\_\_\_ **Sexo:** \_\_\_\_\_ **Grado Instrucción:** \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): **En Total desacuerdo**; (2): **En desacuerdo**; (3): **Ni en desacuerdo, ni en acuerdo**; (4): **De acuerdo**; (5): **En total de acuerdo**.

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					



## Anexo 4: Ficha sociodemográfica

### Ficha de datos

**Edad** \_\_\_\_\_

**Sexo** \_\_\_\_\_

**Grado de Instrucción** \_\_\_\_\_

**Área laboral** \_\_\_\_\_

## Anexo 5: Carta de presentación de la escuela firmada para la muestra



“Año de la Universalización de la Salud”

Los Olivos, 15 de diciembre de 2020

### CARTA INV N°15007. -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señores.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA  
Recursos Humanos  
Av. Ramón Castilla 482 – Cayma Tomilla

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Lévano Escobedo Fabiola** con DNI N°70481649 y la Srta. **Mamani Charca Katherin** con DNI N°73961106 estudiantes de la carrera de Psicología, con código de matrícula N°7002559335 y N°7002559337 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“FELICIDAD Y COPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 6: Carta de autorización de la institución para la muestra



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LA VILLA DE CAYMA  
CREADA EL 12 DE NOVIEMBRE DE 1823  
PLAZA PRINCIPAL 408 - TELF. 254648

Cayma, 03 de Diciembre del 2020

### CARTA N° 206- 2020-MDC/O.ADMON/RR.HH

Dra.  
**ROXANA CARDENAS VILCA**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima – Campus Lima Norte  
Universidad César Vallejo  
Presente.-

Asunto : Autorización  
Ref. : Atención Exp. N° 00013074/2020

Por intermedio de la presente me dirijo a Ud. a fin de hacer de su conocimiento que atención a la Carta INV. N° 1277-2020/EP/PSI.UCV LIMA-LN recaída en el Expediente con Registro Administrativo N° 00013074/2020, se otorga AUTORIZACION a la Srta. FABIOLA LÉVANO ESCOBEDO con DNI N° 70481649 y Srta. KATHERIN MAMANI CHARCA con DNI N° 73961106 para permitirles realizar el trabajo de investigación "Felicidad y Compromiso Organizacional en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma - Arequipa"; en tal sentido, sirvanse realizar las coordinaciones necesarias con la Lic. Alicia Huaquipaco Salazar – Trabajadora Social de la Unidad de Recursos Humanos.

Atentamente;

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA  
  
-----  
Narda Cecelia Guillén Rojas  
(e) JEFE DE LA UNIDAD DE RR.HH.

## Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad



"Año de la universalización de la salud"

**CARTA N°1685 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 10 de diciembre de 2020*

**Autora:**

- Elizabeth Montoya Santos

Presente. -

*De nuestra consideración:*

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Lévano Escobedo Fabiola Marlene**, con DNI **70481649**, con código de matrícula N° **7002559335** y a la Srta. **Mamani Charca Katherin Constanza**, con DNI **73961106**, con código de matrícula N° **7002559337**, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, AREQUIPA 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Cuestionario del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**). A través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 8: Autorización de uso de los instrumentos

Revista de Acceso libre de la Escala de felicidad de Lima



Interamerican Journal of Psychology

ISSN: 0034-9690

rip@ufrgs.br

Sociedad Interamericana de Psicología

Organismo Internacional

Alarcón, Reynaldo

Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad

Interamerican Journal of Psychology, vol. 40, núm. 1, 2006, pp. 99-106

Sociedad Interamericana de Psicología

Austin, Organismo Internacional

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Autorización de la autora de la adaptación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen.



"Año de la universalización de la salud"

**CARTA N°1685 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN**

*Los Olivos 10 de diciembre de 2020*

**Autora:**

- Elizabeth Montoya Santos

**Presente. -**

**De nuestra consideración:**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Lévano Escobedo Fabiola Marlene**, con DNI 70481649, con código de matrícula N° 7002559335 y a la Srta. **Mamani Charca Katherin Constanza**, con DNI 73961106, con código de matrícula N° 7002559337, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **"FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA, AREQUIPA 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (Cuestionario del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen ). A través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Elizabeth Montoya*

DNI: 45450283

---

**Dra. Roxana Cárdenas Vila**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima - Campus Lima Norte

## Anexo 9: Consentimiento informado o asentimiento



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, nuestros nombres son **Fabiola Marlene Lévano Escobedo**, identificada con DNI 70481649 y **Katherin Constanza Mamani Charca**, identificada con DNI 73961106, estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre **“Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Cayma, Arequipa, 2021”** para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología, por ello, quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios: **Escala de Felicidad de Lima (EFL) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Fabiola Marlene Lévano Escobedo

Katherin Constanza Mamani Charca

ESTUDIANTES DE LA EP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

## Anexo 10: Resultados adicionales con la muestra

Tabla 10

*Resultados de la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) de la Escala de Felicidad de Lima (EFL).*

	Felicidad
KMO y prueba de Bartlett	,875
Sig.	,000

NOTA: En la tabla 10 se muestra el análisis factorial exploratorio de la variable felicidad por medio de la prueba de adecuación muestral KMO, siendo un valor de 0,875 y una significancia de  $p = 0,000$ .

Tabla 11

*Análisis de validez de dimensiones – test de la Escala de Felicidad de Lima (EFL)*

Dimensiones	Correlación
Sentido positivo de la vida	,786**
Satisfacción con la vida	,728**
Realización personal	,771**
Alegría de vivir	,732**

NOTA: En la tabla 11 se muestra el análisis de validez por medio de la variable felicidad y sus dimensiones, obteniendo un valor de 0,786 con la dimensión sentido positivo de la vida, un 0,728 con satisfacción con la vida, un 0,771 con realización personal y, por último, un valor de 0,732 con alegría de vivir.



Tabla 12

*Resultados de Alfa de Cronbach de la Escala de Felicidad de Lima (EFL).*

Estadística de fiabilidad		
	n° de ítems	Alfa de Cronbach
Sentido positivo de la vida	11	,715
Satisfacción con la vida	6	,755
Realización personal	6	,744
Alegría de vivir	4	,771
Escala total	27	,783

NOTA: En la tabla 12 se muestra la fiabilidad de la variable felicidad junto con sus dimensiones, por medio del Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0,783. En la dimensión Sentido positivo de la vida obtuvimos un valor de 0,715, satisfacción con la vida obtuvimos un valor de 0,755, realización personal obtuvimos un valor de 0,744 y, por último, la dimensión alegría de vivir se obtuvo un valor de 0,711.

Tabla 13

*Resultados de la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer Olkin (KMO) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.*

Compromiso organizacional	
KMO y prueba de Bartlett	,794
Sig.	,000

NOTA: En la tabla 13 se muestra el análisis factorial exploratorio de la variable compromiso organizacional por medio de la prueba de adecuación muestral KMO, siendo un valor de 0,794 y una significancia de  $p = 0,000$ .

Tabla 14

*Análisis de validez de dimensiones – test del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.*

Dimensiones	Correlación
Compromiso afectivo	,816**
Compromiso de continuidad	,713**
Compromiso normativo	,825**

NOTA: En la tabla 14 se muestra el análisis de validez por medio de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, obteniendo un valor de 0,816 con la dimensión compromiso afectivo, un 0,713 con el compromiso de continuidad y, por último, un valor de 0,825 con compromiso normativo.

Tabla 15

*Resultados de Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.*

Estadística de fiabilidad		
	n° de items	Alfa de Cronbach
Compromiso afectivo	7	,761
Compromiso de continuidad	5	,811
Compromiso normativo	6	,772
Escala total	18	,818

NOTA: En la tabla 15 se muestra la fiabilidad de la variable compromiso organizacional junto con sus dimensiones, por medio del Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,818. En la dimensión compromiso afectivo obtuvimos un valor de 0,761, compromiso de continuidad obtuvimos un valor de 0,811 y, por último, la dimensión compromiso normativo se obtuvo un valor de 0,772.

## Diagrama de puntos de las correlaciones

Figura 1

*Representación gráfica de la relación entre felicidad y compromiso organizacional*

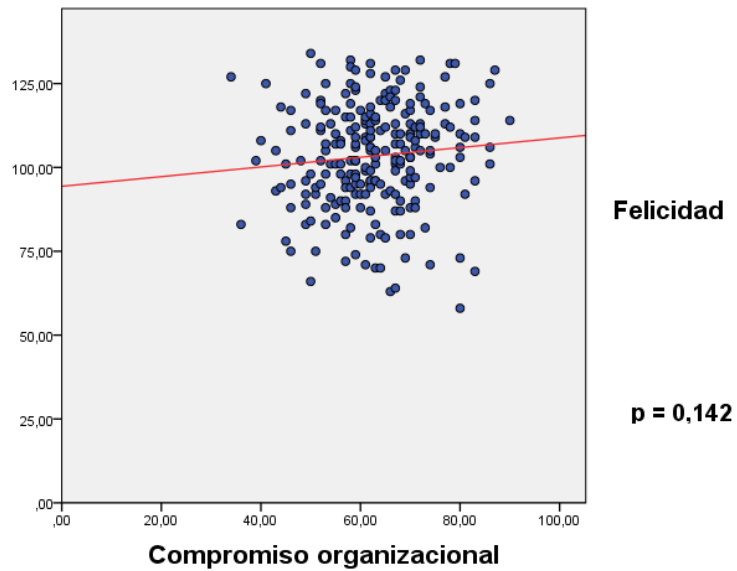


Figura 2

*Representación gráfica de la relación entre felicidad y dimensión compromiso afectivo*

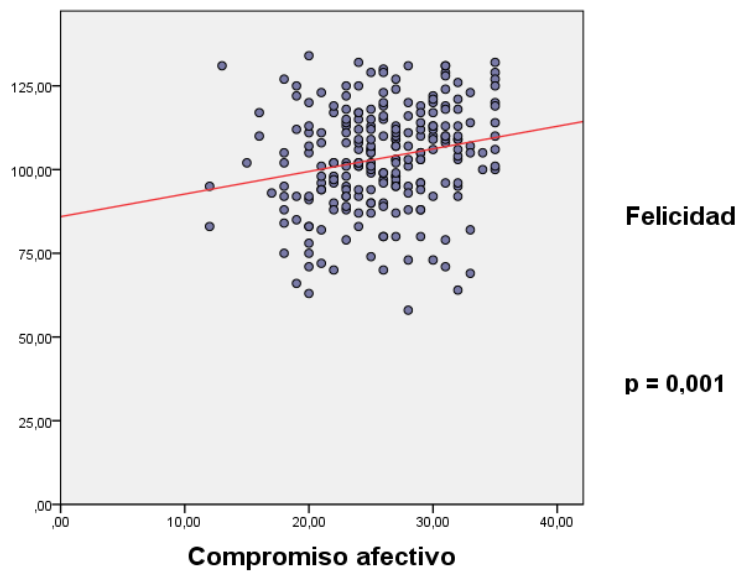


Figura 3

*Representación gráfica de la relación entre felicidad y dimensión compromiso de continuidad*

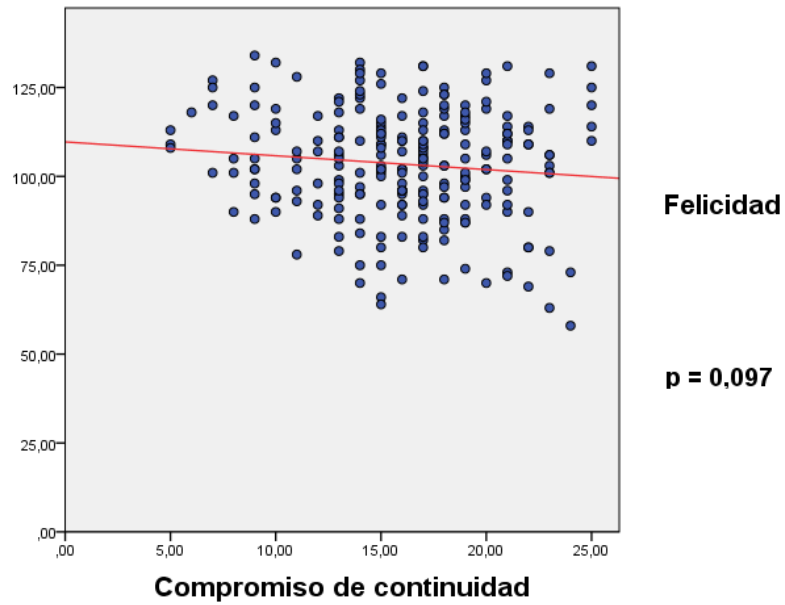
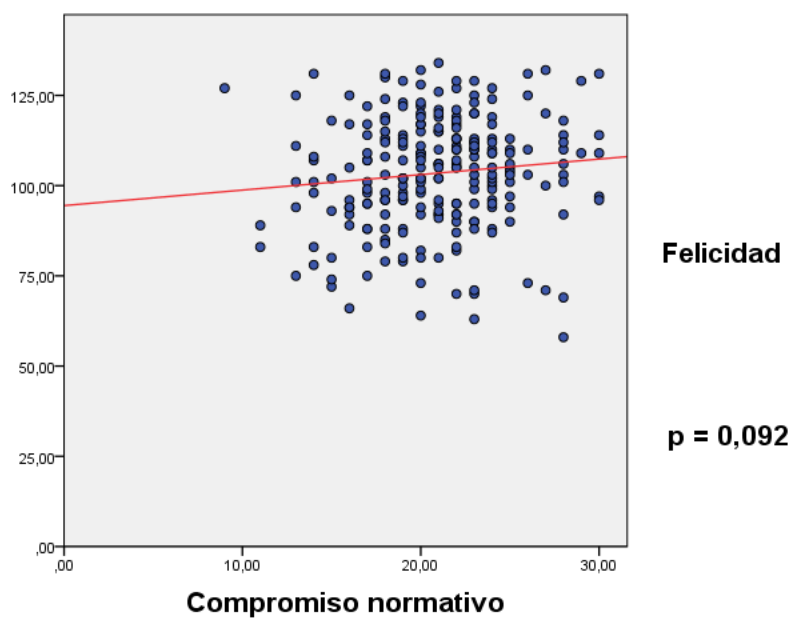


Figura 4

*Representación gráfica de la relación entre felicidad y dimensión compromiso normativo*



## Anexo 11: Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio

### SPSS

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=TOTALFELI SENTPOS SATISVI REALIPER ALEVIVIR  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=TOTALCOMP COMPAFECT COMPCONTI COMPNORM  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTALFELI SENTPOS SATISVI REALIPER ALEVIVIR  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTALCOMP COMPAFECT COMPCONTI COMPNORM  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=TOTALFELI TOTALCOMP  
/MISSING ANALYSIS.
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTALFELI COMPAFECT  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTALFELI COMPCONTI  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=TOTALFELI COMPNORM  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

#### FRECUENCIAS VARIABLES=CATFEL

```
/BARChart FREQ
```

/ORDER=ANALYSIS.

FRECUENCIAS VARIABLES=CATCOMP

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

FACTOR

/VARIABLES ITEM1 ITEM3 ITEM7 ITEM10 ITEM11 ITEM12 ITEM15 ITEM4  
ITEM8 ITEM13 ITEM16 ITEM17 ITEM2 ITEM5 ITEM6 ITEM9 ITEM14 ITEM18

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS ITEM1 ITEM3 ITEM7 ITEM10 ITEM11 ITEM12 ITEM15 ITEM4  
ITEM8 ITEM13 ITEM16 ITEM17 ITEM2 ITEM5 ITEM6 ITEM9 ITEM14 ITEM18

/PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT

/CRITERIA MINEIGEN(3) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

FACTOR

/VARIABLES ITEM2 ITEM7 ITEM11 ITEM14 ITEM17 ITEM18 ITEM19 ITEM20  
ITEM22 ITEM23 ITEM26 ITEM1 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM10 ITEM8  
ITEM9 ITEM21 ITEM24 ITEM25 ITEM27 ITEM12 ITEM13 ITEM15 ITEM16

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS ITEM2 ITEM7 ITEM11 ITEM14 ITEM17 ITEM18 ITEM19 ITEM20  
ITEM22 ITEM23 ITEM26 ITEM1 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM10 ITEM8  
ITEM9 ITEM21 ITEM24 ITEM25 ITEM27 ITEM12 ITEM13 ITEM15 ITEM16

/PRINT INITIAL KMO AIC EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT

/CRITERIA MINEIGEN(4) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25)

/ROTATION VARIMAX

/METHOD=CORRELATION.

\* Estimación curvilínea.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

/VARIABLES=totalfelicidad WITH totalcompromiso

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PLOT FIT.

\* Estimación curvilínea.

TSET NEWVAR=NONE.

CURVEFIT

/VARIABLES=totalfelicidad WITH VAR00001

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PLOT FIT.

\* Estimación curvilínea.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
/VARIABLES=totalfelicidad WITH VAR00002  
/CONSTANT  
/MODEL=LINEAR  
/PLOT FIT.

\* Estimación curvilínea.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
/VARIABLES=totalfelicidad WITH VAR00002  
/CONSTANT  
/MODEL=LINEAR  
/PLOT FIT.

\* Estimación curvilínea.  
TSET NEWVAR=NONE.  
CURVEFIT  
/VARIABLES=totalfelicidad WITH VAR00003  
/CONSTANT  
/MODEL=LINEAR  
/PLOT FIT.