



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores
millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo

AUTORA:

Lezama Paredes, Jael (ORCID: 0000-0002-8460-1772)

ASESORA:

Mg. Torres Malca, Jenny Raquel (ORCID: 0000-0002-7199-8475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi investigación a mi mamá, es mi mayor inspiración para conseguir todos mis objetivos. Y a mi papá, mi eterno agradecimiento, por ser un ejemplo de trabajo y dedicación.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesora por su tiempo y consejos tanto en el inicio y conclusión de la investigación y los jueces que validaron los instrumentos, por su tiempo y consideración.

Índice de Contenidos

	Pag.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1 Correlación entre la felicidad, compromiso organizacional y satisfacción Laboral	33
Tabla 2 Correlación entre la felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y la satisfacción laboral.	34
Tabla 3 Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad y la satisfacción laboral.	34
Tabla 4 Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad y el compromiso organizacional.	35

Índice de Figuras

	Pag.
Figura 1. Gráfico de barras entre la felicidad y el compromiso organizacional	31
Figura 2. Gráfico de barras entre la felicidad y la satisfacción laboral	32
Figura 3. Gráfico de barras entre el compromiso y la satisfacción laborales	33
Tabla 4. Comparación del compromiso normativo, según modalidad de Trabajo	24
Tabla 5. Comparación del compromiso de continuidad, según modalidad de trabajo	25
Tabla 6. Niveles del compromiso organizacional	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal estudiar la relación existente entre la felicidad, el compromiso y la satisfacción laboral en un grupo de colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. El estudio se desarrolló dentro del enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental, la muestra fue de 73 colaboradores de una empresa y se utilizaron los instrumentos: Escala de la Felicidad, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) y SL-SPC – Escala de Satisfacción Laboral. Los hallazgos de la investigación demostraron que existe correlación positiva entre las variables de estudio en los trabajadores millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo. En el análisis de dimensiones se identificó una correlación positiva de la felicidad con el compromiso afectivo de los trabajadores y entre el compromiso organizacional con la felicidad y alegría de vivir de los colaboradores.

Palabras clave: Felicidad, Compromiso organizacional, Satisfacción laboral, Millennials.

Abstract

The main objective of the research was to study the relationship between happiness, commitment and job satisfaction in a group of millennial collaborators of a technology consulting firm in the city of Trujillo. The study was developed within the quantitative approach, descriptive level- correlational and non-experimental design, the sample was 73 employees of a company and the instruments were used: Happiness Scale, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and SL-SPC - Job Satisfaction Scale. The research findings showed that there is a positive correlation between the study variables in the millennial workers of a technology consulting firm in the city of Trujillo. In the analysis of dimensions, a positive correlation of happiness with the affective commitment of the workers and between the organizational commitment with the happiness and joie de vivre of the collaborators was identified.

Keywords: Happiness, Organizational commitment, Job satisfaction, Millennials.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de la actualidad tienen nuevos retos, no solo están los cambios producidos por la pandemia mundial y los conflictos internacionales cuya amenaza es cada vez más creciente, sino está también el reto de adaptarse a nuevas formas de vida, que está despidiendo a las antiguas concepciones y formas de pensar. Las nuevas formas de cultura y generaciones que están surgiendo en la actualidad y son un nuevo reto para las organizaciones, despedirse de las antiguas concepciones y formas de trabajo y dar apertura a las nuevas generaciones, por lo que será importante aprender de cada generación para adaptar a las políticas y la cultura y enfrentar los desafíos que originan dicho cambio.

Ciertos autores, como Zavala y Frías (2018) en su investigación y basados en antecedentes históricos nombraron a estas diferencias generacionales, definiéndolos en arquetipos asociados a valores y rasgos de comportamiento que en la actualidad se han definido en cinco grupos identificados como: Veteranos, Baby Boomers, Generación X, Millennials y Generación Z, acuñado por Robert Capa, describiendo a los millennials con un arquetipo de héroe, correspondiente a todas aquellas personas nacidas entre 1981 a 1997 calificándolos como jóvenes dinámicos y proactivos, que valoran ciertos contextos laborales como la flexibilidad, equilibrio entre vida profesional y personal, desarrollo de competencias, estabilidad y mayores oportunidades de crecimiento. Dentro de una compañía los millennials aportan ideas innovadoras, que provocan desarrollo y cambios, que le aportan un valor agregado para competir en un mercado cada vez más desafiante.

Un estudio realizado en Chile a millennials peruanos de la región Arica y Parinacota de una muestra de jóvenes de nivel socioeconómico alto, nacidos entre 1978 y 1990, resume que dentro de sus características principales estaba ser multitarea, entender la satisfacción laboral desde la búsqueda de armonía entre la vida personal y laboral, demuestran dar mayor valor a la empleabilidad, no siendo la remuneración un elemento central para lograr la satisfacción laboral millennials (Zavala y Frías, 2018).

La pandemia COVID-19 ha impactado notablemente a nivel mundial. En el Perú según la ENAHO realizada en el 2020, para el segundo trimestre, se

indica que la población económicamente activa disminuyó en cerca de 6 millones entre personas de 25 a 44 años, tasa que en el área urbana alcanzo el 49% en comparación con la rural de 6.5%. Los millennials que corresponden el 35% de la población económicamente activa, reflejan dentro de sus características resiliencia y determinación, con valores y creencias claras, esperan que los gobiernos y las empresas reflejen el compromiso por cuidar de la sociedad, poniendo a las personas y sus familias por encima de las ganancias. En el Perú, según el CEPLAN PERU indicó que en 10 a 15 años la Población Económicamente activa estará principalmente conformada por Millennials y el 60% estará conformada por talentos digitales (Begazo y Fernández, 2020).

Los millennials se reconocen por no estar satisfechos por las condiciones actuales que ofrecen las empresas, por lo que optan por trabajos temporales, esto se ha visto reflejado en la tasa de rotación de personal, que ha impactado en los costes de los procesos de las diferentes áreas de gestión del talento humano, colocando a las compañías en peligro de cierre.

Gonzales (2011) menciona que se requiere de un conjunto de requisitos para lograr que un millennials se comprometa con su organización estos pueden ser: crecimiento profesional y planes de carrera, equilibrio entre la familia-trabajo, clima laboral positivo, estabilidad laboral, uso de tecnología acorde a las necesidades, feedback de su rendimiento. Estudios realizados sugieren que los millennials necesitan de líderes que ofrezcan expectativas claras, sean justos y tengan en manos un buen plan de reconocimiento. Es importante el estudio del comportamiento de los millennials, no solo porque en el 2025 constituirán el 50% a 75% de la fuerza productiva, sino que, al no tener información precisa al respecto para poder proponer alternativas válidas, es necesario explorar su comportamiento respecto a la felicidad, compromiso organización y satisfacción laboral (Vásquez, Inostroza & Acosta, 2021). Del mismo modo, las organizaciones están obligadas a cambiar sus estructuras y adaptarse a esta nueva generación para el logro de sus objetivos, estudiando las necesidades y motivaciones que se relacionen con la felicidad, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Dentro de los cuales se recomienda dar oportunidades para apoyarse entre compañeros, interacción fuera de la compañía, retroalimentación por parte de sus líderes, entre otros

(Pujol y Dabos, 2018).

La felicidad ha sido definida por Alarcón (2006) como una manifestación de los estados de ánimo que experimentan los seres humanos cuando logran obtener lo que desean. En el Perú aún no se ha profundizado en los estudios relacionados al papel que cumple las organizaciones para contribuir con el sentirse bien, la autorrealización, y el estar satisfecho con la vida y su relación con la comunidad y la convivencia. Yamamoto (2013) comenta que las organizaciones se han concentrado en la parte financiera, en proponer nuevas leyes y reglas y la seguridad corporativa, dejando de atender las necesidades de sus colaboradores en este nivel (Martines, Mendoza y Parina, 2016).

La preocupación por la incertidumbre política ha hecho que los inversionistas dejen de ver al Perú como un país seguro para su capital. Diario gestión (2017) indica que las empresas top invierten en cultura, capacitación y entrenamiento y clima, sin embargo, al realizar el comparativo se le califica como conservador, lo que indica que en comparación con otras empresas consideradas como no Top, la inversión está por debajo de estas, lo que indica que no se le está tomando la atención que se requiere. De igual forma la falta de conocimiento de las gerencias en cuanto a como identificar a los talentos claves de la compañía retrasan los objetivos (Ruiz, González y Alba, 2018).

Las investigaciones relacionadas con la felicidad indican que las personas que no son felices pueden tener una distorsión en la capacidad para tomar decisiones, se pudo comprobar que puede afectar la percepción de los detalles, habilidad persuasiva y por lo tanto al desempeño laboral. Carver (2003) señala que las personas que son catalogadas como felices presentan la tendencia a ser más positivas, se embarcan en nuevos y grandes proyectos, hacen amigos y relaciones perdurables y están buscando su crecimiento y desarrollo personal. Además, este tipo de personas es posible que puedan experimentar mayores índices de satisfacción con lo que hacen y en el lugar de trabajo donde están, según estudios realizados se menciona la correlación entre la satisfacción con el experimentar emociones positivas (Gonzales, Ponce y Rios, 2018). Además, estudios en diversas partes del mundo indican que el rendimiento y desempeño laboral está relacionado con la gestión del talento humano y sus áreas de reclutamiento, capacitación, diseño de puesto y remuneración, entre otros (Vatankhah, Javid y Raofi, 2017)

Otra variable relevante en este estudio es el compromiso organizacional, en este mundo cada vez más competitivo se necesitan colaboradores que se comprometan con sus actividades, de buen ánimo y que sean ejemplo para los nuevos ingresos, sin embargo, ha sido todo un reto para las organizaciones lograr generar un ambiente laboral que genere compromiso dado que los colaboradores no siempre son la prioridad para una organización. Un colaborador más comprometido genera mayor permanencia, reduce la rotación y mejora la eficiencia. Es un reto lograr la identificación del colaborador con su cultura, demostrando incrementos en la calidad y desempeño.

Con la finalidad de que las empresas mejoren sus resultados, es importante que los líderes tengan información sobre la situación de sus colaboradores, saber si están satisfechos o no dado que esto se refleja en el desempeño. Los decisores han comprendido que los colaboradores de ahora buscan mejorar de forma integral, ya no están interesados en ver los resultados a largo alcance, sino que están buscando el aquí y el ahora (Canario, Meza y Ortiz, 2019). La satisfacción contribuye a la retención y la atracción del talento, mejorar el clima y lograr incrementar el compromiso (Chinchillaa y Sánchez, 2017).

La comprensión sobre la forma en que las variables se relacionan entre sí y complementan, resulta importante para la investigación, tanto la felicidad, compromiso y satisfacción laboral al ser cuantificadas permite apreciar hasta qué punto se puede valorar el rol de las organizaciones y los líderes para desarrollar al ser humano y al mismo tiempo a la organización. Nos ayuda a segmentar las diferencias generacionales encontradas a generar nuevas estrategias basadas en posibles formas de comportamiento relacionadas a los cambios globales y sus desafíos.

El problema general de la investigación será esclarecer: si ¿Existe relación entre la Felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?, los problemas específicos serán: ¿existe relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?, si ¿existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad y compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de

la ciudad de Trujillo? y si ¿existe relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo

Respecto a la justificación del presente estudio. Primero se buscó señalar la implicancia en el ámbito práctico lo que resulta útil, tanto para aplicar los conocimientos y experiencias en el campo de gestión del talento humano. Respecto a su valor teórico, dicho estudio contribuyó a profundizar el estudio de la relación existente de las variables felicidad, compromiso y satisfacción laboral, ayudando a la comprensión de las mismas. Y finalmente como tercer punto, permitió sugerir estrategias para abordar futuros conflictos en el entorno laboral.

Teniendo en consideración lo planteado se precisó como objetivo general: Identificar relación entre felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Y como objetivos específicos se buscó: Conocer la relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Conocer la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad y compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Conocer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.

Se planteó como hipótesis general: Existe relación entre felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo; respecto a la hipótesis específica: Existe relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad y compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Existe relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Se precisan los antecedentes nacionales e internacionales, a continuación, el detalle:

Kustiawan y col. en su estudio en el 2022 sobre la relación y el efecto entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados en la felicidad y el desempeño laborales, realizado en 33 empresas de manufactura en Indonesia. La finalidad de este estudio es examinar la relación entre la felicidad y el rendimiento laborales. La muestra constituyó de 275 colaboradores, la permanencia fue mayor a 2 años. La investigación fue cuantitativa, usando el método SEM Structural Equation Model. El instrumento usado fueron la escala de compromiso de Waal, la escala de satisfacción laboral de Sarmiento, la escala de compromiso de Saks, la escala de felicidad de Czerw y escala de desempeño laboral de Ramos. Los resultados indican que existe una relación entre la satisfacción, compromiso organizacional y que desempeñan un rol importante e influye en la felicidad de los colaboradores. Esta investigación concluye en que la felicidad laboral está influenciada por el compromiso, satisfacción y empleado comprometido. El desempeño de los colaboradores se ve influenciado por la satisfacción, compromiso y felicidad. Así mismo, se demostró que el compromiso ha tenido un nivel alto, seguido de la satisfacción laboral y que esto afecta la felicidad y el desempeño laboral. La presente investigación busca aportar al área de gestión de talento humano sobre la felicidad y desempeño de los colaboradores con la finalidad de mantener y crear un ambiente de comodidad donde se atiendan las necesidades psicológicas y materiales, lo que, según el estudio realizado, esa sensación de placer aumentó la conciencia de las tareas ejecutadas percibidas como vitales para la empresa.

En el 2021, Rodríguez y Raga realizaron un estudio en Colombia sobre la felicidad, satisfacción y compromiso organizacional en una institución educativa. La finalidad del estudio fue el análisis de la felicidad percibida por la plana docente y su relación con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El método fue el análisis cuantitativo, descriptivo y exploratorio, la muestra fue de 24 profesores universitarios. Los instrumentos usados en este estudio fueron The Pemberton Happiness Index (PHI) en español, Escala

de Satisfacción Laboral, adaptada a profesores (ESL-VP) de Anaya & Suarez adaptada con molares externas de Anaya y López (2015) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Versión en español Schaufeli & Bakker. Los resultados arrojaron las variables se relacionan significativamente de moderada a alta. La felicidad percibida y satisfacción laboral se encuentra correlacionados significativamente en un nivel moderado y finalmente las puntuaciones bajas pertenecen a la correlación entre las variables. Finalmente se concluye que las variables demográficas y socioeconómicas no determinan el nivel de felicidad por si solas, pero estos mismos si pueden influir en las variables de estudio. A pesar de que los docentes puntuaron alto en satisfacción laboral, pueden tener niveles significativos de insatisfacción en realización personal y salario y esto a la vez impactar en el compromiso laboral, por lo tanto, las variables y sus dimensiones están vinculas con la felicidad.

Rodríguez y Sánchez en la investigación realizada en el 2020 sobre la relación entre la satisfacción y el compromiso en el ámbito laboral aplicado en profesores universitarios en México. Con la finalidad de determinar los niveles y la correlación entre la satisfacción y compromiso de los profesores de una Institución universitaria. Su método fue tipo cuantitativo con enfoque mixto, su diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Con una muestra de 59 docentes. Se usó la escala de Barraza Macías, Multidimensional de satisfacción laboral y la Escala de Hernández-Molinar para Compromiso Laboral (CL). Los resultados muestran que la mayoría se ubican en nivel algo satisfecho (nivel 3), este resultado se considera mínimo aceptable. Respecto a la satisfacción laboral se ubica por encima de 4, no se considera apropiado, además de la variabilidad de las repuestas de los docentes. Se concluye que, existe la correlación no significativa entre satisfacción y compromiso laboral, además se anima a considerar el factor demográfico como influyente en la satisfacción.

Días y Carminda realizaron un estudio en el 2022 denominado satisfacción y compromiso, repensar la salud y el bienestar en un grupo de enfermeras de diferentes centros hospitalarios en Portugal. El objetivo principal fue realizar una evaluación e identificar las variables que se vinculan con la satisfacción laboral y el compromiso de las enfermeras. El método usado fue transversal, descriptivo, y transversal, se trata de una investigación cuantitativa.

La muestra lo conforman 663 enfermeros de 3 centros hospitalarios. Los instrumentos usados fueron la Escala de Satisfacción laboral dirigido a enfermeras y Escala de Utrecht de compromiso laboral. Los resultados obtenidos fueron que mostraron mayores niveles de satisfacción lo obtuvieron los enfermeros que tenían jornada estable y que ejercían una especialidad. Y los enfermeros con horarios fijos mostraron mayores niveles de compromiso. Se concluye que los enfermeros que tuvieron mayor cantidad de años de servicios, con horario estable, ejercían una especialidad se mostraron con mayores niveles de satisfacción, así mismo los enfermeros que trabajan en horario estable su nivel de compromiso es mayor.

En un estudio realizado por Duche y Rivera en el 2019 sobre satisfacción y felicidad en el ámbito laboral en una muestra de profesionales de la salud en Perú, se planteó como objetivo identificar la relación entre satisfacción laboral y felicidad. Su estudio fue cuantitativo y con diseño no experimental, transversal-correlacional. La muestra fue de 83 enfermeras, edades oscilan entre 25 a 65 años, nombradas, bajo modalidad CAS y suplencia temporal, con más de 6 meses de servicio. Los instrumentos aplicados fueron la escala de SL-SPC de Sonia Palma y la Escala de felicidad de Reynaldo Alarcón. Los resultados de estudio indicaron que las dimensiones que tuvieron mayores puntuaciones en la Escala de SL-SPC, fue en de desarrollo personal y desempeño de tareas. El estudio identifico que existe correlación directa e inversa entre satisfacción laboral y felicidad. El estudio concluye la existencia de una correlación positiva entre las dimensiones de las variables de estudio, especialmente en el factor de alegría de vivir y la de relaciones sociales y desarrollo personal, esto principalmente dado que presentan deficiencias a nivel de políticas retributivas que son un obstáculo para su crecimiento profesional y desarrollo personal, complementando este vacío con vínculos afectivos que afianzan el sentido de la felicidad.

Del mismo modo, un estudio realizado en Perú sobre el rol del engagement en el trabajo, como estrategia para incrementar la satisfacción de los colaboradores, en una compañía agroexportadora, determinó la relación de ambas variables, la investigación fue correlacional, cuantitativo, con diseño no experimental. La población es de 420 constituye el personal operativo con una muestra de 210 colaboradores. Los instrumentos usados fueron el cuestionario

Uwes de Schaufeli & Bakker y cuestionario de satisfacción laboral S1/S26 de Meliá y Peiró. De los resultados se puede decir que gracias a la aplicación de un programa para incrementar el engagement laboral se incrementó la satisfacción de los colaboradores, indicando una correlación positiva. De los 201 colaboradores el 62.7% presentan un nivel moderado en compromiso laboral y 37.3% niveles bajos, lo que significa que el programa podrá servir a futuro para mejorar estos indicadores. En conclusión, podemos decir que existe una relación adecuada entre el programa de engagement ocupacional y la satisfacción de los colaboradores y que esta iniciativa contribuyó con la mejora en los niveles de satisfacción de los colaboradores de la empresa agroexportadora (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020).

Martínez, Cassaretto y Tavera (2020) quienes realizaron un estudio sobre las variables predictores del compromiso laboral y académico aplicado a docentes, administrativos y estudiantes de una institución de estudios superiores en Lima, Perú. El objetivo fue analizar las variables que predicen el compromiso tanto a nivel personal, psicológico y laboral. El método usado fue descriptivo-correlacional. La muestra fue de 512 colaboradores y 1078 estudiantes de la institución de estudios superiores en Lima. Como instrumentos usaron SF-36, escalas de Afectividad y Florecimiento, UWES-9 laboral o académica, la Escala de Eficacia Profesional del MBI (colaboradores) y la de Autoeficacia de los estudiantes. El resultado del estudio señala que la variable que destaca para compromiso laboral es satisfacción con el trabajo, luego se encuentran la variable florecimiento, compromiso académico, satisfacción con la carrera y autoeficacia académica. Finalmente se concluyó que los hallazgos revelan que tanto los trabajadores como estudiantes están satisfechos con el trabajo y la profesión escogida, las dimensiones predictores fueron sentirse eficaz en la tarea, realización personal, florecimiento. El grupo de trabajadores quien demostró una correlación mayor entre las dimensiones de compromiso, posiblemente por la edad, entendiéndose que el compromiso se incrementa con la edad.

Castilla, Caycho y Ventura (2016) quienes estudiaron las diferencias de la variable felicidad teniendo en cuenta el sexo y edad aplicado en estudiantes de una institución de estudios superiores en Lima, Perú. Se plantearon como finalidad comparar como experimentan la felicidad de acuerdo con sexo y la

edad, donde participaron 402 estudiantes entre varones y mujeres, las edades oscilaron entre 16 y 35. El método usado fue descriptivo comparativo, investigación de corte transversal. Usaron la Escala de la felicidad de Alarcón, adaptada para Lima, Perú. Finalmente, resulto que las mujeres demostraron experimentar mayores grados de felicidad. Además, que mientras mayor edad tienden a experimentar más altos niveles de felicidad que los de menor edad.

Vargas y Callata (2021) basaron su estudio en la felicidad en el tiempo de la pandemia y la educación en línea, aplicado a los alumnos de la facultad de educación de una universidad nacional del Altiplano de Puno, Perú. El objetivo que consideraron fue la identificación de los niveles de felicidad dentro de un contexto atípico por la pandemia y educación virtual, dentro de una población de 2265 universitarios matriculados (semestre 2020-I) siendo la muestra 224 estudiantes universitarios de las edades de 16 a 26 años. Se usó la escala de la Felicidad de Alarcón adaptada al Perú. La investigación fue realizada usando método no experimental, descriptivo, cuantitativo, transversal. De los resultados podemos resaltar que de la muestra el 33.9% tiene un nivel bajo según la forma en que percibe la felicidad, 38.8% percibe a nivel medio y su nivel fue alto. De igual forma respecto a las clases virtuales el 67.9 % siente constante estrés relacionado con las clases virtuales, entendiendo los factores que determinan la felicidad se relacionan con los sentimientos respecto a la virtualidad de los estudiantes. Se concluye que la emergencia sanitaria a influido notablemente en los que perciben los estudiantes como felicidad. De igual forma, las mujeres sentían niveles más altos de felicidad dado que tienen mayor resistencia a situaciones difíciles.

Considerando el estudio de cada una de las variables, a continuación, se sustentan teóricamente a fin de comprender la problemática.

La felicidad tiene diverso valor para hombres y mujeres, pudiendo idealizarse a lo largo de la vida, incluso para Alarcón en 2003, se ha percibido como lejana. La felicidad es definida por Alarcón (2009) como estado de satisfacción plena, relacionado con los afectos, que podemos experimentar de forma personal cuando obtenemos algo deseado. Eso ha llevado a poder analizarla desde cuatro puntos, Yamamoto en 2007 lo ha explicado en cuatro factores, el primero que la felicidad implica ausencia o falta de dolor, relacionado con rasgos de depresión, negativista, ansiosa entre otros aspectos

relacionados con personas que sufren. El segundo factor implica estar contentos con la vida, gracias a los logros o metas que han alcanzado a lo largo de su vida. Un tercer factor engloba el proceso de desarrollarse de forma personal, relacionado con las metas, este espacio se relaciona a nivel sociocultural y aspectos relacionados con su personalidad y finalmente el cuarto factor se relaciona con la alegría, felicidad, optimismo, es decir la actitud con el que nos enfrentamos a la vida, el esperar buenos resultados.

Alarcón y Caycho en 2015 definen que la felicidad es un fase o periodo, dinámico, dado que está en constante cambio e influenciado por variables del contexto y las circunstancias que impactan sobre las personas, lo que genera respuestas afirmativas y optimistas respecto a la vida. Podemos señalar la variable biológica, como es lo biogenético, epigenético, etc. Dentro de lo psicológico se encuentra rasgos de la personalidad, creencias limitantes, afectos, etc. Y finalmente socioculturales como es ambiente, estereotipos, prejuicios, familia, etc. Por lo tanto, la felicidad es un conjunto de hábitos que forman la experiencia de cada persona, dado que cada uno responde de forma distinta al contexto, lo que hace que cada persona refleje diversos grados o niveles de felicidad. Los autores agregan que buscaban esclarecer las causas influyen en que una persona demuestre un comportamiento considerado como feliz, independientemente de los rasgos personales y culturales.

Según Millán y col. (2021) la felicidad puede entenderse como un estado emocional, resultado de la interacción de una variedad de condiciones que actúan sobre el sujeto tiene un efecto positivo en diferentes áreas de la vida y, en última instancia, provoca una reacción que beneficia a la sociedad. Jiménez, Ortiz, Mosalve y Gomez (2020) mencionan que la felicidad en el trabajo es importante porque se experimenta sentimientos positivos. Alienta a las personas a ser exitosas en su ambiente laboral y a persistir hasta lograr sus objetivos al fortalecer y comprender las relaciones interpersonales en el trabajo, lo que en posterior impacta en lo que perciben como felicidad. Por lo tanto, las compañías están tratando de evitar la insatisfacción con su trabajo, ya que una menor insatisfacción con su trabajo conduce a una reacción más positiva orientada al trabajo. Foncubierta y Sánchez (2019) hacen referencia de la importancia de la felicidad en el trabajo, pues es fundamental para mantener una fuerte relación con el desempeño y la productividad. Por lo tanto, bajo

ciertas condiciones, se mantiene relaciones entre empleados felices que mejoran los resultados laborales. En otras palabras, esto se considera especialmente importante para tareas complejas que requieren soluciones creativas.

Respecto a que se pueden encontrar diferencias entre los grados de felicidad expresados entre varones y mujeres, siendo el sexo femenino más propenso a manifestar y experimentar grados de felicidad superiores que los varones. En su investigación, realizada en Perú, Castilla, Caycho y Ventura en 2016, menciona que las mujeres tienen propensión a experimentar grados de felicidad mayores que los varones, lo que concuerda con otros hallazgos donde mencionan que las mujeres pueden experimentar conductas consideradas positivas, sin dificultad, así mismo aquellas que experimentan niveles más altos cuentan con rasgos de autonomía y pertenencia. Las mujeres al tener puntuaciones más altas están relacionadas con conductas dirigidas hacia el optimismo y estar satisfecho con la vida, estos resultados pueden estar relacionados con los aspectos socioculturales, dado que de acuerdo al contexto donde viven se está permitido las expresiones de afectos, lo que indica que el rol cultural tendría relación con la expresión de lo que muchas personas consideran como felicidad. Desde la perspectiva psicobiológica, las mujeres morfológicamente han desarrollado mayor sensibilidad y son más vulnerables dado que hormonalmente segregan estrógenos y progesterona, así como cortisol y en menor grado de glucosa en la sangre, lo que da como resultados experimentar la felicidad de forma positiva. Al mismo tiempo Basabe, Páez, Valencia, González, Rime, Pennebaker, y Diener (1999) añaden que mujeres pueden sentir con mayor intensidad las emociones.

En cuanto a la edad, Castilla, Caycho y Ventura en 2016 indicaron que no encontraron diferencia significativa, salvo entre los 30 años y 50 años, así mismo, encontraron que se puede experimentar mayores niveles de felicidad entre los años 50 y 60, los autores refieren un estudio realizado por Mroczek y Kolarz en 1998, en participantes entre 25 años y 73 años, que a mayor edad las personas mostraron mayor nivel de felicidad y en menor grado experimentan las emociones negativas. Paradójicamente en diversos estudios realizados en adultos jóvenes se puede apreciar que experimentan mayores emociones negativas, como son la tristeza, melancolía, negativismo, etc. Las

personas conforme avanzan en edad pueden experimentar sentimientos de valoración social, que les orienta a resolver los problemas sociales de forma positiva dado que aprenden a regular con mayor facilidad las emociones.

Respecto al compromiso o llamado engagement, los estudios han despertado el interés de diversos investigadores, tanto en temas dentro de una organización, como académicos y de salud, dando un giro sorprendente que permite usarlo en búsqueda de lograr el bienestar, hacia el desarrollo personal y profesional. Tal es así que se define al compromiso como una construcción en donde están en juego las actitudes y los comportamientos, lo que convierte en toda actividad a realizarse como algo que genera satisfacción enriquece y hace sentir bien. Meyer y Allen (1997) definen el compromiso como un estado mental que nace en el conjunto de interrelaciones dentro de una organización e influye en la permanencia de los colaboradores. Meyer y Allen (1990) indica que lo conforman tres componentes que son el vigor, que implica el esfuerzo que le pone una persona a la actividad, donde invierte energía y constancia. La segunda es el dedicarse a realizar la actividad, con emoción, pasión y afán, mostrándose positiva. Y finalmente el sumergirse en la actividad, colocando su energía y tiempo para terminarlo. Zecca et al. (2015 en Rodríguez y Sánchez, 2020) indica que la persona que se compromete se caracteriza por ser activa, estable emocionalmente, sociable y extrovertida, entre otros.

Martínez, Cassaretto y Tavera en 2020, señalan que el compromiso es un componente con elementos de actitud y acción que significan entusiasmo, pasión, energía y esfuerzo. En otras palabras, quiere decir que estos estados tienen una experiencia laboral y de estudio positiva y gratificante. Perogini y Castro (2018) hacen referencia al compromiso en los colaboradores es un estado mental, que deviene de la relación entre los empleados y la compañía. En el que se basa en tres factores distintos, los cuales son el apego emocional a la organización, la conciencia de los costos asociados con la terminación y la obligación de continuar en el empleo. Considerados como compromiso afectivo, calculativo y normativo. Para Gabini (2020) el compromiso laboral es considerado como el modo en que las personas se identifican, estén dispuestas a seguir trabajando en su organización. El compromiso motiva a los empleados a estar contentos con su trabajo y hacer lo que sea necesario para realizar el trabajo, estableciendo una cultura de alto rendimiento y

productividad.

Un estudio realizado en Perú, sobre las variables que predicen el compromiso indicó que tanto el sentimiento de ser eficaz en el trabajo, realizarse a nivel personal, crecimiento, son, en suma, los que pueden asegurar el compromiso laboral. Así mismo, la edad resulta ser un predictor muy útil, dado que en el estudio se pudo constatar que conforme se incrementa la edad aumenta el compromiso. Tal es así que los autores señalan que al tener mayor estabilidad sobre las diferentes facetas de la vida y eso se logra conforme la edad aumenta, relacionado a todos los aspectos de la vida (Rodríguez y Sánchez, 2020). De igual forma se encontró correlación con los afectos positivos, lo que indica que, en un ambiente agradable y placentero, donde predominen afectos positivos.

La satisfacción Laboral según Palma en el 2005 involucra la capacidad del ser humano para encontrar deleite contante en las actividades que realiza diariamente, esta acción está basada en aspectos internos de valor y autorrealización. Esta actitud está directamente influenciada por el ambiente, lo que impacta sobre su rendimiento y desempeño en el trabajo y la producción de este. Se hablan de dimensiones claramente medibles como son: La tarea es decir que el colaborador le ha dado significado y valor a las actividades que realiza y lo considera importante, reconociendo su esfuerzo, aporte mental, realización y actitud positiva. Una segunda dimensión es el *ambiente* en el que se desarrolló, tanto a nivel de personas como de materiales y herramientas con el que hace su labor, por lo que para los colaboradores es de suma importancia como la compañía se involucra en brindarle un espacio adecuado para su desarrollo personal, profesional y familiar, que sea seguro y que le permita concentrarse en su labor. Y finalmente, cómo se reconoce su aporte hacia la compañía, los colaboradores evalúan los beneficios que reciben en contraposición al esfuerzo que dan. Según estudios revelan que las organizaciones al gestionar acciones a favor de los empleados eso incrementa los niveles de satisfacción (Parra y Arce, 2018).

Para De la Villa y Ganzo (2018) la satisfacción de los colaboradores tiene implicancia en el éxito dentro de una organización, esto le permite reconocer relaciones con habilidades emocionales en la actualidad y crear un buen clima organizacional para desarrollarlas en las tendencias actuales. En

otras palabras, la satisfacción laboral es como un factor clave para lograr sus objetivos planificados. Vallejo (2018) menciona que la satisfacción se refleja en la calidad del empleo. Es decir, se concreta tanto en las relaciones como en los entornos personales y sociales. En otras palabras, se percibe como un acto positivo de vida gracias al cumplimiento de las expectativas planificadas. En el caso de Gutiérrez, Olivera, Bastida y Castillo (2022), la satisfacción laboral se define como positiva y confortable porque es el resultado de una valoración individual del cargo o experiencia laboral, es decir, se ve como una valoración positiva o negativa del trabajo o situación laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, precisa el uso de variables en la investigación, la fundamentación de cada una ayudó a identificar la problemática y medir cada una de las variables estudiadas, su finalidad fue mejorar y aportar al conocimiento científico, abordando problemáticas de ciertas comunidades, obteniendo información que pueda beneficiar en el futuro a la sociedad (Hernández y col., 2003). El diseño de investigación es no experimental, dado que las variables de estudio, felicidad, compromiso y satisfacción laboral, no se modificaron, se limitó a la observación del comportamiento en su forma natural y en determinado contexto y momento. Además, obedeció a un tipo descriptivo correlacional, se desarrolló en el contexto donde se encuentran las variables felicidad, compromiso y satisfacción laboral, de las cuales se buscó conocer la correlación o grado de conexión (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). De corte transversal, por que usa la temporalidad, es decir que se registran los datos de un momento o tiempo determinado para analizar su relación, aplicando los instrumentos por única vez (Hernández y Mendoza, 2018).

Se aplicó un enfoque cuantitativo dado que para su estudio se necesitó de recolección y análisis de datos, pruebas estadísticas como la estadística descriptiva e inferencial para comprobar hipótesis (Hernández, Mendoza y Gonzales 2007).

3.2 Variables y operacionalización

Definición Conceptual

La felicidad se definió conceptualmente como el estado donde como personas nos sentimos plenamente satisfechos, dicha sensación de plenitud se llega gracias a que esa vivencia se interpreta desde la subjetividad, hacia la obtención de algo que se anhela y que tiene un valor distinto en cada persona (Alarcón, 2006).

Definición Operacional

Operacionalmente se midió mediante la Escala de Felicidad de Lima,

creado por Reynaldo Alarcón en 1996, consta de 27 ítems, dividida en cuatro dimensiones a través de una escala tipo Lickert las cuales cuentan con opciones de respuesta. La escala presenta como valor mínimo 27 y máximo 135 puntos.

Definición Conceptual

La variable compromiso organizacional conceptualmente se definió como el proceso de filiación de una persona con la empresa, que se refleja en el tiempo de permanencia, lo cual puede estar motivado por tres factores: sentimiento de bienestar, seguridad y correspondencia hacia la organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición Operacional

Operacionalmente el compromiso laboral se midió mediante la escala Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Meyer y Allen elaborado en 1991, la cual está compuesta por veinticuatro ítems que miden tres dimensiones. Para medir la variable se usa una escala psicométrica de tipo Likert considerando nueve opciones de respuesta. Se cuentan con interrogantes positivas y negativas, 6 preguntas contienen puntaje invertido. Para la medición general de la variable se precisa que el puntaje mínimo es 18 y el máximo es mayor a 126 puntos.

Definición Conceptual

La variable satisfacción se definió contextualmente como la actitud del colaborador hacia su propio desempeño, motivados por un conjunto de factores vinculadas con el proceso de crecimiento profesional y personal, beneficios sociales, normas y políticas de la empresa, comunicación interna, condiciones laborales, etc. (Palma, 2005).

Definición Operacional

Operacionalmente la satisfacción laboral se midió mediante la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborado por Palma en el 2005, la cual está compuesta por veintisiete ítems que miden cuatro dimensiones. Para medir la variable se usa una escala psicométrica de tipo Likert las cuales cuentan con cinco opciones de respuesta, que incluye interrogantes positivas y negativas. Para la medición general de la variable se precisa que el puntaje mínimo es 27 y el máximo es de 135 puntos.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por colaboradores de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. con un total de 150 personas.

Muestra

La muestra lo constituyen 73 colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo y se seleccionó utilizando el método de muestreo no probabilístico de tipo intencional (Hernández et ál., 2014).

Muestreo

El muestreo fue no probabilística intencional, dado que los participantes fueron seleccionados por el investigador, teniendo en cuenta que, dentro de los sujetos de estudio, se eligieron a aquellos participantes que cumplan los criterios de inclusión (Hernández et ál., 2014).

- Criterios de inclusión

Trabajadores de la compañía que aceptaron la invitación de formar parte del estudio. Se tuvo en cuenta ambos sexos y las edades de 26 y 41 años (generación Millennials), considerando a los colaboradores de diversas áreas tanto administrativas, analistas, asistentes y operativos, que actualmente estén en la planilla de la consultora.

- Criterios de exclusión

Colaboradores con nacionalidad distinta a la peruana, los ex colaboradores de la compañía, directivos o decisores de la compañía y los colaboradores cuya edad no comprende el rango de 26 y 41 años.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó en el estudio es la encuesta, relacionadas con la variable de estudio. Aplicada de forma individual (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se utilizó los siguientes instrumentos las siguientes escalas: Escala Factorial para Medir la Felicidad (Alarcón, 2006) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Meyer y Allen, 1991) Escala de Satisfacción Laboral (SL-

SPC) (Palma, 2005).

Ficha Técnica: Escala de la Felicidad

Este instrumento creado por Reynaldo Alarcón en 2006 consta de veintisiete ítems tipo Likert con 5 alternativas, su consistencia de Alfa de Cronbach es de $\alpha=.916$, altamente significativo, con un rango de .909 - .915. Se administra individual o colectiva, con un tiempo de aplicación de aproximadamente 10 minutos. La escala lo constituyen 4 factores. La escala de Alarcón ha sido adaptada en la región La Libertad, alcanzando una confiabilidad de 0,88, 0,79, 0,76 y 0,72. Para el primero, segundo, tercer y cuarto factor respectivamente. La escala además cuenta con adecuadas evidencias de validez de contenido y constructo (León, 2019).

Ficha Técnica: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)

Escala creada por Meyer y Allen, en 1991, consta de 24 ítems con 7 alternativas, su consistencia de Alfa de Cronbach es de $\alpha=.916$, altamente significativo, por 15 minutos aproximadamente. La escala está conformada por 3 factores. La escala fue adaptada en trabajadores de la provincia de Chepén, alcanzando adecuados índices de confiabilidad de .941 (Mendoza, 2021).

Ficha Técnica: SL-SPC – Escala de Satisfacción Laboral

La escala creada en el Perú por Sonia Palma en el 1999, conformada por veintisiete ítems con 5 alternativas de respuesta, respecto a su fiabilidad, su consistencia de Alfa de Cronbach es de $\alpha=.84$ y validez de contenido dada por Lawshe: de 1. La aplicación dura 15 minutos, la escala está conformada por cuatro dimensiones que son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos. Según García (2020) en una nueva revisión psicométrica del instrumento, se obtiene una puntuación de consistencia interna en la escala total de 0.701 y adecuados índices de validez.

Validez y Confiabilidad

Para la obtención de la confirmación de la validez de contenido, se gestionó la prueba de jueces, pidiendo la evaluación de 3 profesionales expertos de la especialidad y que tenían conocimiento respecto a las variables

de estudio, quienes confirmaron que el estudio mide la definición teórica que sustenta cada escala. Para examinar la validez del constructo, se elaboró una prueba piloto, donde la muestra representativa lo conformaran 30 participantes, y mediante el uso de la correlación ítem-test se obtuvo resultados positivos que corroboran y confirman la teoría.

Tras la prueba piloto se pudo analizar la confiabilidad de la escala Felicidad de Lima obteniendo .852 siendo adecuado para la prueba si comparamos con las investigaciones antes realizadas donde la confiabilidad fue de .855 y su validez, se confirmó considerando 2 expertos, calificaron de forma positiva el instrumento (Chervellini, 2019), lo que demuestra que el instrumento es confiable.

En relación con la escala de compromiso organizacional se obtuvo una confiabilidad de .823 siendo adecuado para la prueba si comparamos con las investigaciones antes realizadas donde la confiabilidad fue de .676 y su validez fue verificado por 4 expertos que finalmente indicaron una opinión favorable respecto al instrumentos. Lo que demuestra que es sumamente confiable usar dicho instrumento en la presente investigación (García, 2020).

El análisis de la escala de satisfacción laboral brindó una confiabilidad de .813 resultando adecuada al comparar con las investigaciones antes realizadas donde la confiabilidad fue de .626 siendo su validez comprobada por juicio de expertos conformado por 4 profesionales que indicaron que el instrumento resulta aplicable. (García, 2020). Finalmente se concluye que el instrumento es válido y confiable para la investigación.

3.5 Procedimientos

Para la investigación se realizó la invitación personal de colaboradores de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo, que cumplan con los criterios de inclusión o exclusión propuestos anteriormente. Se solicitó la autorización de los participantes del estudio, quienes fueron informados que los fines del estudio son estrictamente académicos, dieron su aprobación a través del consentimiento informado. Para optimizar la aplicación de los instrumentos se decidió el uso de una encuesta virtual, creando un formulario de google desde una hoja de cálculo, donde se anexó el consentimiento informado. Para

el manejo de los datos obtenidos se usó la base en Excel, ofrecida por el formulario, teniendo en consideración las dimensiones y puntuación general de cada variable de estudio. En el análisis de los datos, se empleó el software estadístico SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

La recopilación de datos y procedimiento de la información se obtuvo de una muestra representativa de 73 participantes, distribuidos y analizados mediante la codificación en Excel, posterior a ello se procedió a invertir aquellos puntajes negativos de las escalas y ser trasladados a SPSS versión 26. Mediante la distribución de frecuencias se determinó el porcentaje de participantes por sexos. Así mismo, mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov dado que el presente estudio está conformado por 73 colaboradores; además, se evidencia que las variables Felicidad, Compromiso organizacional y Satisfacción laboral mantienen una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.200; 0.086 y 0.200 respectivamente; por lo cual, se procede aceptar la H_0 concluyendo que la distribución de la muestra es normal, por lo que se empleó estadísticos paramétricos (R de Pearson) para comprobar las hipótesis planteadas

En función a los resultados obtenidos de la normalidad, se usó la prueba paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson. Se buscó obtener percentiles que nos ayudarán en el proceso de interpretar los resultados y los puntajes que arroje el instrumento.

3.7 Aspectos éticos

Respecto a los participantes y los datos que se obtendrán de sus respuestas a los instrumentos, se respetó la libertad de decisión (Palencia & Ben, 2019) por lo que cual se redactó un consentimiento informado, donde los participantes aceptan de forma voluntaria a colaborar con el estudio, teniendo sus datos personales en estricta confidencialidad. Los datos obtenidos serán de uso estrictamente académico, sin ningún interés en perjudicar a los participantes del estudio.

De la misma forma se respetó los derechos de autor de cada

instrumento psicológico usado en la presente investigación, obteniendo los permisos debidos de cada autoría.

Por lo tanto, se respetó los resultados obtenidos en el estudio, sin alterar las respuestas de los participantes, con un detallado análisis y con base a diversas teorías científicas que den valor a los hechos, lo que contribuirá a darle autenticidad al estudio.

IV. RESULTADOS

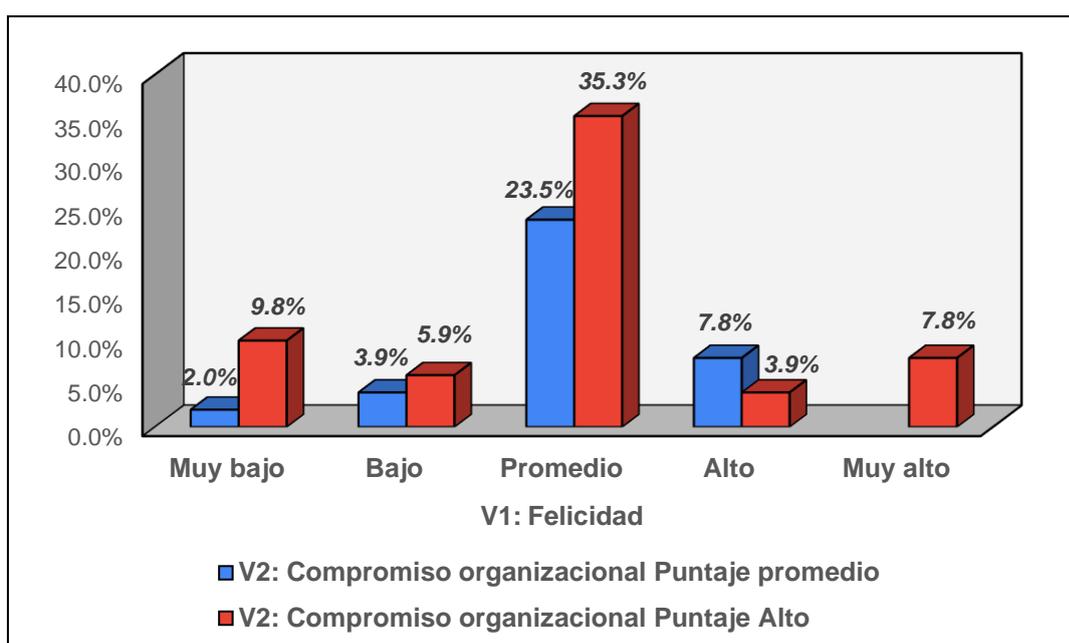
4.1 Análisis descriptivo

Felicidad vs Compromiso organizacional

Respecto a la figura 1, de los 73 colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo, se puede describir que un 11.8% presenta un porcentaje muy bajo de felicidad, de los cuales un 2.0% percibe un puntaje promedio sobre compromiso organizacional y un 9.8% manifestó un puntaje alto; un 9.8% indicó un porcentaje bajo sobre su felicidad, de lo cual 3.9% indicó un puntaje promedio sobre su compromiso organizacional y un 5.9% atribuyó un puntaje alto; un considerable 58.8% de los encuestados indicó un porcentaje promedio de felicidad, de los cuales un 23.5% manifestó un puntaje promedio de su compromiso organizacional y un 35.3% consideró un puntaje alto; por otro lado un 11.8% indicó un porcentaje alto de felicidad, de los cuales un 7.8% consideró un puntaje promedio del compromiso organizacional y un 3.9% se sintió representado con un puntaje alto; finalmente, un 7.8% de los encuestados indica un porcentaje muy alto felicidad y a la vez un puntaje alto de compromiso organizacional.

Figura 1

Gráfico de barras entre la felicidad y el compromiso organizacional

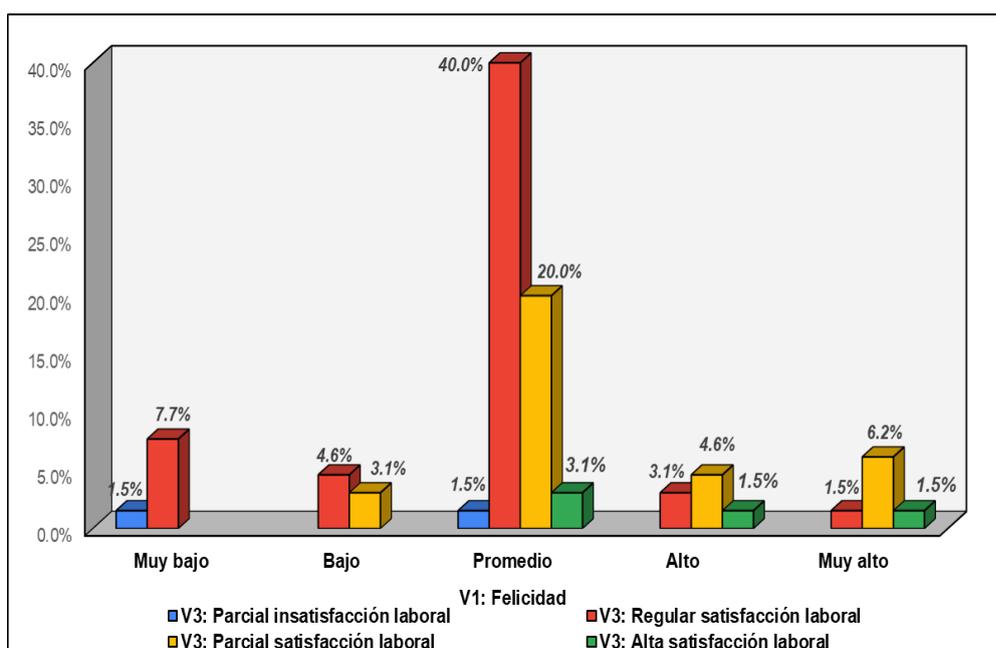


Felicidad vs Satisfacción laboral

Respecto a la figura 2, de los 73 colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo, se puede describir que un 9.2% presenta un porcentaje muy bajo de felicidad, de los cuales un 1.5% percibe una parcial insatisfacción laboral y un 7.7% manifestó una regular satisfacción laboral; un 7.7% indicó un porcentaje bajo sobre su felicidad, de lo cual 4.6% indicó un porcentaje regular de satisfacción laboral y el 3.1% manifestó una parcial satisfacción laboral; un 64.6% presenta un promedio de felicidad, de los cuales un 1.5% indicó una parcial insatisfacción laboral, un 40.0% percibe una regular satisfacción laboral, un 20.0% consideró un porcentaje parcial de satisfacción laboral y un 3.1% percibe una alta satisfacción laboral; por otro lado, un 9.2% presenta un porcentaje alto de felicidad, de los cuales un 3.1% consideró una porcentaje regular de satisfacción laboral, 4.6% percibe una parcial satisfacción laboral y 1.5% indicó una alta satisfacción laboral; finalmente, un 9.2% presenta un porcentaje muy alto de felicidad, de los cuales 1.5% indicó un porcentaje regular y alta de satisfacción laboral, y un 6.2% considera una parcial satisfacción laboral.

Figura 2

Gráfico de barras entre la felicidad y la satisfacción laboral

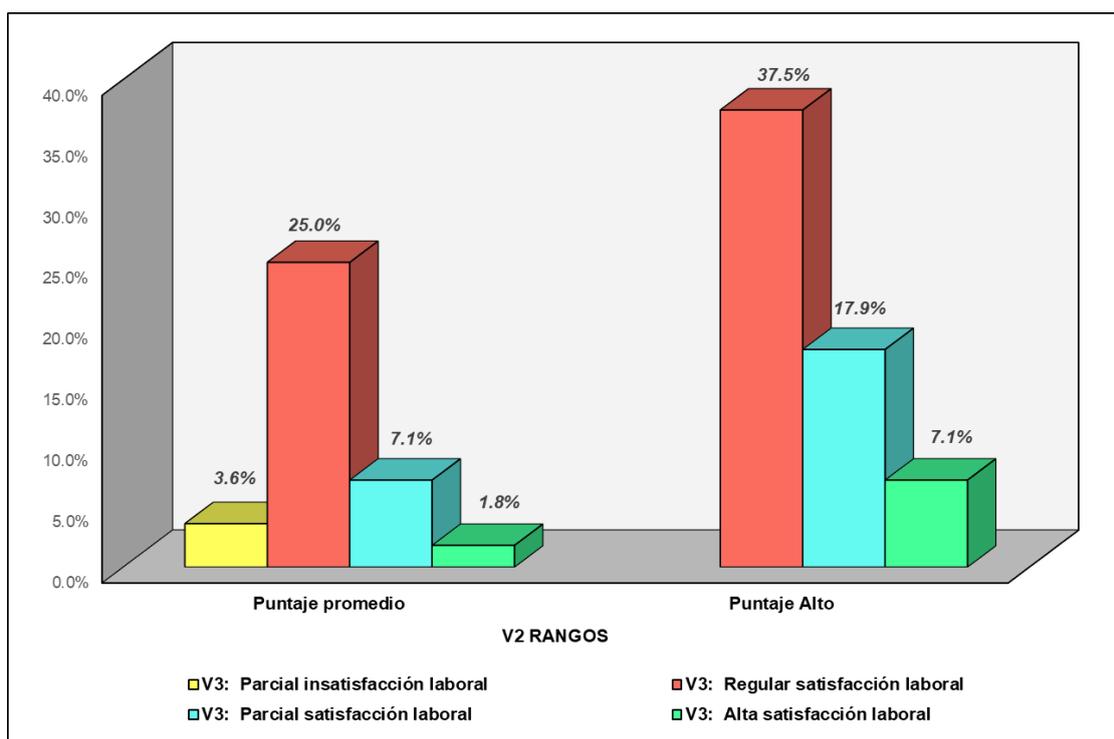


Compromiso vs Satisfacción laboral

Respecto a la figura 3, de los 73 colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo, se puede describir que un 37.5% presenta un puntaje promedio, de los cuales un 1.8% percibe una alta satisfacción laboral, un 3.6% manifestó una parcial insatisfacción laboral, un 7.1% indicó una parcial satisfacción laboral y un 25.0% considera una regular satisfacción laboral; y finalmente, un 62.5% presenta un puntaje alto, de los cuales un 7.1% considera un alta satisfacción laboral, así mismo un 17.9% indicó una parcial satisfacción laboral y un 37.5% indica una regular satisfacción laboral.

Figura 3

Gráfico de barras entre el compromiso laboral y la satisfacción laboral



4.2 Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.

Ha: Existe relación entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.

Tabla 1

Correlación entre la felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral

		V2: Compromiso organizacional	V3: Satisfacción laboral
V1: Felicidad	R	,255*	,657**
	P	0.030	0.000
V2: Compromiso organizacional	R	1	,454**
	p		0.000

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

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

N: 73

De acuerdo con la tabla 1 se evidencian correlaciones positivas entre la felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo. Respecto a la correlación entre las variables felicidad y compromiso organizacional se determinó una correlación débil ($r: 0.255^{**}$ $p=0.05$). En tanto la correlación entre las variables felicidad y satisfacción laboral se determinó una correlación moderada ($r: 0.657^{**}$ $p=0.01$). Así mismo, la correlación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral se determinó una correlación débil ($r: 0.454^{**}$ $p=0.01$).

Finalmente, se puede determinar que en todas las combinaciones de correlación entre variables evidencian que existe relación entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo confirmándose la hipótesis general.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 2

Correlación entre la felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y la satisfacción laboral

VARIABLE	V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			V3: SATISFACCIÓN LABORAL						
	D1V2:	D2V2:	D3V2:	D1V3:	D2V3:	D3V3:	D4V3:	D5V3:	D6V3:	D7V3:
1: FELICIDAD	,429**	0.133	-0.021	,618**	,304**	,466**	,626**	,562**	,554**	,242*
	,000	,261	,859	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,039

D1V2: Compromiso afectivo, D2V2: Compromiso normativo, D3V2: Compromiso continuidad, D1V3: Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales, D2V3: Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, D3V3: Factor III: Políticas Administrativas, D4V3, Factor IV: Relaciones Sociales, D5V3, Factor V: Desarrollo Personal, D6V3: Factor VI: Desempeño de Tareas, D7V3: Factor VII: Relación con la Autoridad

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

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

N: 73

De acuerdo con la tabla 2, se evidencia que existe correlación entre las variables de felicidad y compromiso organizacional solo en la dimensión del compromiso afectivo con una correlación débil. Respecto al análisis entre la variable felicidad y las dimensiones de la satisfacción laboral, se halló correlaciones moderada y fuerte entre la felicidad y los factores I (r: 0,618, p=0,00), IV, (r: 0,626, p=0,00), V (r:0,562, p=0,00), y VI (r: 0,554, p=0,00). Por otro lado, la felicidad tiene correlación débil con los factores II (r: 0,304, p=0,00), y III (r: 0,466, p=0,00). Finalmente, la correlación entre el factor VII y la felicidad es débil (r: 0,242, p=0,039).

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 3

Correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad y la satisfacción laboral

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	V1: FELICIDAD			V3: SATISFACCIÓN LABORAL						
	D1V2:	D2V2:	D3V2:	D1V3:	D2V3:	D3V3:	D4V3:	D5V3:	D6V3:	D7V3:
	0.193	,262*	0.203	,292*	,392**	,304**	,305**	,319**	,406**	,441**
	0.102	0.025	0.084	0.012	0.001	0.009	0.009	0.006	0.000	0.000

D1V1: Sentido positivo de la vida, D2V1: Satisfacción con la vida, D3V1: Realización personal, D4V1: Alegría de vivir, D1V3: Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales, D2V3: Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos, D3V3: Factor III: Políticas Administrativas, D4V3, Factor IV: Relaciones Sociales, D5V3, Factor V: Desarrollo Personal, D6V3: Factor VI: Desempeño de Tareas, D7V3: Factor VII: Relación con la Autoridad

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

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

N: 73

De acuerdo con la tabla 3, se evidencia que la correlación entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad sólo en la dimensión “Satisfacción con la vida” que se obtuvo correlación débil. Respecto la correlación entre la variable compromiso organizacional y las dimensiones de la satisfacción laboral, se halló en los factores I (r: 0,292, p=0,012), II (r: 0,392, p=0,001), III (r: 0,304, p=0,009), IV (r: 0,305, p=0,009), V (r: 0,319, p=0,006), VI (r: 0,406, p=0,000) y VII (r: 0,441, p=0,000), correlación débil.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 4

Correlación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad y el compromiso organizacional

		V2: FELICIDAD				V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
		D1V1 : Sentido positivo de la vida	D2V1: Satisfacción con la vida	D3V1: Realización personal	D4V1: Alegría de vivir	D1V2: Compromiso afectivo	D2V2: Compromiso normativo	D3V2: Compromiso continuidad
VARIABLE 3: SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación Pearson	,561*	,609**	,586**	,584*	,565**	,258*	0.209
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.028	0.075
	N	73	73	73	73	73	73	73

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

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

De acuerdo con la tabla 4, se evidencia que la correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones de la felicidad, se halló en las dimensiones “Sentido positivo de la vida”, “Satisfacción con la vida”, “Realización personal” y “Alegría de vivir” correlaciones moderadas y fuertes. Respecto la correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, se halló para la dimensión “Compromiso afectivo” (r: 0,565, p=0,000), una correlación moderada y fuerte. En tanto la dimensión “compromiso normativo” (r: 0,258, p=0,028), se halló una correlación débil. Finalmente, la dimensión “Compromiso de continuidad” (r: 0,209, p=0,075), no se halló correlación alguna,

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada se planteó identificar si existen relaciones entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo; de igual manera, se propuso objetivos secundarios, en las cuales se buscó conocer la relación entre las variables y sus dimensiones.

Se propuso como hipótesis general la existencia de relación entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo. Resultados que fueron confirmados en el estudio, lo cual a partir de la satisfacción de los colaboradores millennials en niveles altos generará un mayor esfuerzo y persistencia en el ejercicio de sus funciones, lo cual propiciará un escenario de compromiso laboral.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Rodríguez y Raga (2021) cabe señalar que esta variación entre los niveles de correlación de las variables puede ser explicado por el perfil de participantes de la muestra de estudio y la organización donde se aplicó el instrumento; de la tal manera que, en el estudio de Rodríguez y Raga (2021) por desarrollarse en una institución educativa pública, los docentes se sienten mucho más felices por instruir a la nueva generación, generando mayor compromiso en sus funciones y además despierta satisfacción en sus funciones; a diferencia, del presente estudio, los millennials valoran más las condiciones de ambientes y la oportunidades de crecimiento laboral para sentirse más comprometidos, satisfechos y felices en el ejercicio de su deberes; tal y como los respaldan Foncubierta y Sánchez (2019).

Estos hallazgos evidencian que, si existe relación entre las variables felicidad, compromiso y satisfacción laboral, independientemente en donde se aplique el estudio, lo que conlleva a que las organizaciones propicien condiciones laborales orientadas al bienestar, fortalezas y el trabajo en equipo, ocasionado el apego psicológico al lugar de trabajo, tal como lo respalda Millán y col.(2021). De igual forma estudios indican que actividades de ocio dentro de la jornada laboral eleva el estado de ánimo de los colaboradores y por lo tanto

la felicidad por el disfrute de estas (Hernández, Osorio y Rodriguez 2018).

De acuerdo con la primera hipótesis específica, se estableció que la felicidad se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional y de la satisfacción laboral, se halló que la felicidad solo se relaciona con la dimensión compromiso afectivo y si mismo, la felicidad se relaciona con todas las dimensiones de la satisfacción laboral, destacando con mayor intensidad de relación con la dimensión desempeño de tareas. Por lo cual, podemos comprender que los colaboradores millennials al sentirse optimistas en el ejercicio de sus funciones manifiestan un mayor compromiso afectivo, donde su motivación a seguir en la organización va más allá de un salario. Así mismo se demuestra que los millennials al tener relaciones sociales entre sus compañeros de trabajo obtiene una mayor satisfacción laboral y ello propicia un crecimiento en su felicidad (Vásquez, Inostroza & Acosta, 2021)

Los mencionados resultados se asemejan a lo que Gómez (2021), demostró al realizar una correlación positiva y moderada entre el compromiso organizacional y la felicidad de los colaboradores de una tienda por departamento de Chimbote, de tal manera que un colaborador feliz es más propenso a sentir compromiso hacia su organización. En esa misma idea, el estudio de López y Vélez (2021) demostraron una correlación positiva y moderada del compromiso afectivo con la felicidad en una compañía financiera de Arequipa. En ese contexto podemos confirmar que existe una estrecha relación entre la felicidad y el compromiso afectivo de los colaboradores indistintamente de su rango de edad y del tipo de organización donde laboren, tal como lo menciona Perogini y Castro (2018). Así mismo se tiene semejanza al estudio de Gonzales, Ponce, Ríos y Vargas (2018) quienes concluyeron que la felicidad se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en una consultora de Lima Metropolitana y el Callao; es decir, felicidad afecta más fuertemente la percepción de satisfacción de los colaboradores, lo cual es respaldado por Foncubierta y Sánchez (2019). Del mismo modo Kustiawan y col. (2022) resalta que la felicidad abarca tanto la vida laboral como personal, de tal forma que los colaboradores al sentirse cómodos en su ambiente laboral y percibir su trabajo como algo importante eso influye en la satisfacción laboral y la felicidad, lo que a su vez tiene efecto positivo sobre el compromiso, en especial sobre el afectivo, lo que denota una necesidad de motivar

constantemente a los colaboradores buscando el bienestar psicológico, lo que finalmente indica que la felicidad provoca profunda satisfacción y eso se logra mediante las interacciones entre compañeros, un trabajo reconocido por los líderes de la organización.

De acuerdo a la segunda hipótesis específica, se estableció que el compromiso de los colaboradores se relaciona con las dimensiones de la felicidad y la satisfacción laboral, se halló que el compromiso organizacional sólo se relaciona con la dimensión satisfacción con la vida, así mismo, el compromiso organizacional se relaciona con las dimensiones de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad de la satisfacción laboral y desempeño de tareas. Por lo cual, podemos comprender que los colaboradores millennials al sentirse comprometidos con su centro laboral, despiertan una mayor sensación de felicidad con la satisfacción y alegría de vivir al desempeñar sus tareas. Estos hallazgos son semejantes al estudio de García (2018), quienes demostraron que el compromiso organizacional se relaciona positivamente con la satisfacción que tienen los colaboradores de un servicio médico privado en Lima, toda vez que a medida que se mejora el compromiso del personal mejorará la satisfacción que sienten los colaboradores, lo cual es coherente por lo propuesto por Martínez, Cassaretto y Tavera (2020).

Considerando la tercera hipótesis específica, se estableció que la satisfacción de los colaboradores se relaciona con las dimensiones de la felicidad y el compromiso organizacional, dicha hipótesis al ser corroborada se halló que la satisfacción se relaciona con todas las dimensiones de la felicidad y siendo la dimensión satisfacción con la vida la más aclamada; y así mismo, la satisfacción laboral se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional tanto a nivel afectivo y normativo. Por lo cual, podemos comprender que los colaboradores millennials valoran la felicidad como un componente importante que influye en su vida; si su nivel decrece arrastra al trabajador al umbral de la insatisfacción; pero si está en constante crecimiento, la satisfacción laboral se percibe la satisfacción como buena, lo cual tendrá un efecto positivo en su compromiso tanto afectivo con la organización y su necesidad de permanecer en el ejercicio sus funciones (Rodríguez y Raga,

2021).

Estos hallazgos son similares al estudio de Curo (2020), quien demostró que se relacionan positiva y moderada de la satisfacción de los colaboradores con el compromiso de los trabajadores del establecimiento penitenciario de Trujillo. Este hallazgo al compararlo con la presente investigación se evidencia que los trabajadores de un establecimiento penitenciario sienten un deber moral de sus funciones hacia la sociedad, dado que en ellos recae la obligación de cuidar y resguardar el cumplimiento del derecho de privar la libertad de aquellos individuos que cometieron actos delictivos, lo cual genera satisfacción y felicidad; este argumento es coherente con lo afirmado por Gabini (2020). Del mismo modo las organizaciones ya son capaces de darse cuenta por si mismo que el compromiso es un indicador más que deben alcanzar, y que impacta directamente sobre las ganancias, y que el recurso humano necesita de afianzar su compromiso y eso se logra midiendo cuan feliz puede sentirse en el trabajo. Por lo que hay que trabajar en las condiciones psicológicas que creen apegos y sinergia entre los objetivos personas y de la compañía que equivale a estar satisfecho con lo que hace (Kustiawan y col., 2022).

Finalmente se recomienda para aumentar la felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral, construyendo un ambiente de trabajo cálido y atractivo que le permita su desarrollo, apoyo y reconocimiento (Tepayakul R, y Rinthaisong, 2018).

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe correlaciones positivas entre las variables de felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral de los millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo, lo cual indica que a medida que los trabajadores experimenten placer y emociones positivas en sus deberes, como también oportunidades de crecimiento, autorrealización y autonomía, lo que ocasionara de forma positiva un compromiso hacia la empresa.
- Segunda** : Existe correlación positiva de la felicidad con el compromiso afectivo de los trabajadores, así como también con la satisfacción laboral de los millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo; por lo cual, los trabajadores que se encuentren felices y satisfechos en el ejercicio de sus funciones tienden a una mayor apertura a las experiencias positivas.
- Tercera** : Existe correlación positiva del compromiso organizacional con la felicidad y alegría de vivir de los colaboradores, así mismo la satisfacción laboral de los millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo; por lo cual, aquellos trabajadores que se sientan más comprometidos en sus deberes se sentirán más optimistas y esperanzadores a resultados positivos futuros, lo cual genera satisfacción al ejercer sus cargos.
- Cuarta** : Existe correlación positiva de la satisfacción laboral con la felicidad, compromiso afectivo y normativo de los millennials de una consultora de tecnología en la ciudad de Trujillo; por lo cual, a medida que los colaboradores se encuentran satisfechos al ejercer sus funciones, se sentirán felices con alcanzar sus metas personales y/o profesionales, en un ambiente que presente oportunidades de desarrollo y experiencias que sean gratificantes para su vida.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda que para efectos de investigaciones futuras, los académicos y/o interesados en analizar las variables felicidad, compromiso y satisfacción laboral aborden un nivel de investigación más profundo, pudiendo ser un estudio explicativo, donde demuestren un modelo estadístico que pueda medir el nivel de influencia cada variable sobre la otra, lo cual proporcione estrategias más precisas para elevar la felicidad, satisfacción y compromiso de los trabajadores en un sector tan importante como es tecnología y que mantiene una tendencia alta en el mercado.
- Segunda** : Es sugerible a los académicos replicar el presente estudio con otros instrumentos hacia diferentes industrias de mercado y así mismo hacia instituciones públicas, ya que en esta última la administración de talento humano aún es insipiente y es importante saber las causas que determinan la felicidad, compromiso y satisfacción de nuestros servidores públicos, ya que con ellos se puede atraer talento humano joven que pueda innovar en este sector pocamente analizado.
- Tercera** : Para aquellas organizaciones que se centren en contratar talento humano que este segmentado en millennials, es recomendable que sus organizaciones representen un lugar atractivo en términos desarrollo de carrera y la flexibilidad laboral (teletrabajo y flex time), ya que son factores que valoran mucho los millennials.
- Cuarta** : Es sugerible que se añada otra perspectiva al enfoque de investigación; es decir, utilizar un enfoque cualitativo, lo cual abordaría en enriquecer el conocimiento de correlación entre variables mediante entrevistas, donde se pueda descubrir nuevos factores que explican más profundamente la relación entre las variables y las cuales sea de interés para los

directivos de la empresa y quien desempeñe el rol de gerente de recursos humanos.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1).
- Alarcón, R., y Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia*, 9 (1), 59. <https://link.gale.com/apps/doc/A565512148/HRCA?u=univcv&sid=bookmark-HRCA&xid=6c8e6d20>
- Agurto K. P., Mogollón F. S. y Castillo L.B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 18(54). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112
- Basabe, N., Páez, D., Valencia, J., González, J.L., Rime, B. , Pennebaker, J. y Diener, E. (1999). El anclaje sociocultural de la experiencia emocional de las naciones, *Boletín de Psicología*, <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504238/Basabeetal1999.pdf>.
- Cabanas E., y Huertas, J. A. (2014). Psicología Positiva y Psicología Popular de la Autoayuda: un Romance Histórico, Psicológico y Cultural. *Anales de Psicología*, 30(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.169241>
- Castilla H., Caycho T. y Ventura J.L. (2016). Diferencias de la felicidad según sexo y edad en universitarios peruanos. *Actualidades en Psicología*, 30(121) https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-35352016000200025&script=sci_arttext
- Caycho Rodríguez y T. (2010). Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad*.

Introducción a la psicología positiva. *Psicología*, 28(2),
<https://link.gale.com/apps/doc/A245806126/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=7705e247>

Chervellini F. (2019). Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote, 2019. Tesis para obtener el grado de Magister en Administración. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43799>

Chinchillaa, C., y Sánchez, N. (2017). Articulation of the internal communicative process in the strategic direction of companies: Case of transports of Ocaña, Norte de Santander. Colombia.
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2111/2051>

De la Villa M. y Ganzo S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles *Psicología desde el Caribe*. 35 (1). Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21359522002>

Dias S. y Morais C. (2020). Satisfação e engagement: (Re)pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*.
<https://doi.org/10.19131/rpesm.0246>

Duche A. B. , Gutiérrez O. A. y Paredes F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lang=es

Duche A. B. y Rivera G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54).

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Durón M., Perez M., Chacón E.R (2022). Orientations to Happiness and University Students' Engagement during the COVID-19 Era: Evidence from Six American Countries. *International Journal of Educational Psychology*. 11(1)
<https://doi.org/10.17583/ijep.9198>

Foncubierta M. y Sánchez J. (2019). Hacia la felicidad laboral. Atender motivaciones y eliminar temores digitales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*.9(18). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504560640004>

Gabini S. (2020). Articulación trabajo – familia y satisfacción laboral. El rol del compromiso afectivo. *Revista Peruana de Psicología*. 26(1).
<https://www.redalyc.org/journal/686/68662655005/68662655005.pdf>

García M.J. (2020). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020. Tesis para obtener el grado de Magister en Psicología educativa. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47834>

Gutiérrez A.; Olivera E.; Bastida E. y Castillo M. (2022). Factors of job satisfaction during an economic crisis. a systematic review. *Visión de futuro*, 26(2).
<https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/513/742>

Hernández M., Osorio F., y Rodriguez A. (2018). Improving firm performance through inter-organizational collaborative innovations. *Management Decision*, 56(6),
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856419301405>

Hernandez M., Mendoza J., y Gonzalez L. (2007). La complejidad del estudio de la

cultura organizacional. Dialnet plus. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2524039>

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6° Ed.). Mc Graw-Hill.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Jiménez D.; Ortiz M.; Mosalve M. y Gomez M. (2020). Felicidad asociada al bienestar laboral: categorización de variables. Revista Venezolana de Gerencia. 25(90). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29063559004>

Kustiawan U., Marpaung P., Dwi U. y Andiyana E. (2022). The Effect of Affective Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Employee Engagement on Job Happiness and Job Performance on Manufacturing Company in Indonesia. WSEAS Transactions on Business and Economics, 52(19). <http://dx.doi.org/10.37394/23207.2022.19.52>

León Z. (2019). Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957/leon_vz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lupano M. L. , De la Iglesia G., Castro A. y Fernández M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y

Satisfacción Laboral. Scielo, 18(54).
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212017000200127&lang=es

Mendoza, G. (2021). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes que Dictan Clases Remotas en una Universidad Privada de Chepén. ESIS. Para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69767/Mendoza_CGV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18. Recuperado de:
<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1).
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace theory, research, and application*. SAGE.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/detail.action?pq-origsite=primo&docID=1195924>

Martínez P., Cassaretto M. y Tavera M. (2020). Variables predictores del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1)
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi18-1.vpcl>

- Millán M., Orgambídez A., Domínguez L. y Martínez S. (2021). La competencia emocional como predictora de la felicidad en trabajadores sociales Interdisciplinaria, 38(2). Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Argentina. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18066677017>
- Palencia, M., y Ben, V. (2019). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. Revista de Psicología, 9(17). <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361/2189>
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima: CarTolan Eirl.
- Parra, R. y Arce, M. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. Revista mensual de la UIDE 39 extensión Guayaquil. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6777805.pdf>
- Pujol, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales, Sistema de Información Científica Redalyc, 34(146). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>
- Rodríguez A. L. y Raga V. (2021) Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. Latinoamericana de Estudios Educativos, 17(2), <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodríguez F. y Sánchez A. (2020). La Satisfacción y el Compromiso Laboral de los Docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí – México, 2(10). <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893>

- Ruiz, C., González, V., & Alba, M. (2018). El Comportamiento Organizacional y Las Normas Internacionales de Información Financiera: Experiencia En Una PYME. *Advances in Computers*, 21(1).
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/5387>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños de la investigación científica (5ta. Ed.). Business Support Anneth SRL.
- Tepayakul R, y Rinthaisong I, (2018). Job Satisfaction and Employee Engagement among Human Resources Staff of Thai Private Higher Education Institutions Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University, Thailand.
https://www.researchgate.net/publication/329865318_Job_satisfaction_and_employee_engagement_among_human_resources_staff_of_Thai_Private_Higher_Education_Institutions
- Vargas K. & Callata Z. (2021). La felicidad en tiempos de pandemia y educación virtual: un estudio en universitarios del Altiplano. *Comunicación*, 12 (2)
<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.493>
- Vallejo M. (2018). Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. *Papeles del Psicólogo*, 39(1).
<https://www.redalyc.org/journal/778/77854690008/77854690008.pdf>
- Vásquez M. P., Inostroza R.F. y Acosta H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista Psicológica*, 30(1).
<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vatankhah, S., Javid, E. y Raoofi, A. (2017). Perceived organizational support as the mediator of the relationships between high-performance work practices and counter-productive work behavior: Evidence from airline industry. *Journal of Air*

Transport, Management, 59(1).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0969699715300351>

Zavala G. y Frías P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3).
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1377>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
Felicidad	La felicidad es el estado donde como personas nos sentimos plenamente satisfechos, dicha sensación de plenitud se llega gracias a que esa vivencia se interpreta desde la subjetividad, hacia la obtención de algo que se anhela y que tiene un valor distinto en cada persona (Alarcón, 2006).	Operacionalmente se medirá mediante la escala de felicidad de Lima, creado por Reynaldo Alarcón en 1996, la cual está compuesta por veintisiete ítems, dividida en cuatro dimensiones.	Sentido positivo de la vida	<p>Sensación de vacío</p> <p>Optimismo/negativismo</p> <p>Durabilidad de la sensación</p> <p>Sensación de ser útil</p> <p>Sensación de justicia</p> <p>Sensación de intranquilidad</p> <p>Sensación de fracaso</p> <p>Merecimiento de la felicidad</p>	<p>Total desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Satisfacción con la vida		
			Realización personal	<p>Sensación de realización</p> <p>Sensación de placidez</p> <p>Sensación de tener todo lo necesario</p>	
			Alegría de vivir	<p>Alegría con la circunstancia de la vida</p> <p>Sensación de bienestar</p> <p>Experiencias positivas</p>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	El compromiso es el proceso de filiación de una persona con la empresa, que se refleja en el tiempo de permanencia, lo cual puede estar motivado por tres factores: sentimiento de bienestar, seguridad y correspondencia hacia la organización (Meyer y Allen, 1991).	Operacionalmente se medirá mediante la escala de felicidad de Lima, creado por Reynaldo Alarcón en 1996, la cual está compuesta por veintisiete ítems, dividida en cuatro dimensiones.	Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción Necesidades.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)
			Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia Necesidad de trabajo Opciones laborales Evaluación de permanencia	Casi siempre (4) Siempre (5)
			Compromiso normativo	Pertenencia Lealtad/valoración Gratitud/identidad	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVEL DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	La satisfacción es la actitud del colaborador hacia su propio desempeño, motivados por un conjunto de factores vinculadas con el proceso de crecimiento profesional y personal, beneficios sociales, normas y políticas de la empresa, comunicación interna, condiciones laborales, etc. (Palma 2005).	Operacionalmente la satisfacción laboral se define mediante la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) elaborado por Sonia Palma en el 2005, la cual está compuesta por veintisiete ítems que miden cuatro dimensiones.	Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales y/o Remunerativos Políticas Administrativas Desarrollo Personal Desempeño de Tareas Relación con la Autoridad	Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales y/o Remunerativos Políticas Administrativas Desarrollo Personal Desempeño de Tareas Relación con la Autoridad	Muy satisfecho (117 -135) Satisfecho (103-116) Promedio (89-102) Insatisfecho (75-88) Muy Insatisfecho (27-74)

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Felicidad, Compromiso y Satisfacción Laboral en Colaboradores Millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable I: Felicidad					
¿Cómo se relaciona la felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?	Identificar si existen relaciones entre felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	Existe relación entre felicidad, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Sentido positivo de la vida	Ideal Excelencia Gozo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11.	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy bajo: 0 a 38 Bajo: 39 a 43 Promedio: 44 a 53 Alto: 54 Muy alto: 55	Bajo: 27 – 68.99 Medio: 69 – 102.99 Alto: 103 – 119.99 Muy alto: 120 - 135
			Satisfacción con la vida	Personal Profesional Asistencial	12, 13, 14, 15, 16, 17,		Muy bajo: 0 a 16 Bajo: 17 a 20 Promedio: 21 a 25 Alto: 26 a 28 Muy alto: 29 a 30	
			Realización personal	Alegría y éxito Justicia	18, 19, 20, 21, 22, 23.	Muy bajo: 0 a 14 Bajo: 15 a 17 Promedio: 18 a 24 Alto: 25 a 26 Muy alto: 27 a 30		
			Alegría de vivir	Alegría Vocación Placer	24, 25, 26, 27.	Muy bajo: 0 a 13 Bajo: 14 Promedio: 15 Alto: 16 Muy alto: 17		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable II: Compromiso Organizacional					
¿Existe relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?	Conocer la relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	Existe relación entre felicidad y las dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
si ¿existe la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de	Conocer la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de	Existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de felicidad y compromiso	Compromiso afectivo	Lazos emocionales Percepción de satisfacción Necesidades.	6,9,12,14,15,18	Totalmente en desacuerdo (1) Moderadamen	Bajo:0-28 Promedio:29 -38 Alto: 39-41	Bajo: 18-0 Promedio: 19 - 125 Alto: 126 - +

felicidad y compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?	felicidad y compromiso organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	organizacional en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	Compromiso de continuidad	Orgullo de pertenencia Necesidad de trabajo Opciones laborales	2,7,8,10,11,13	te en desacuerdo (2) Débilmente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) Débilmente de acuerdo (5) Moderadamente de acuerdo (6) Totalmente de acuerdo (7)	Bajo:0-24 Promedio:25-34 Alto:35-40		
			Compromiso normativo	Evaluación de permanencia Pertenencia Lealtad/valoración Gratitud/identidad	1,3,4,5,16,17		Bajo:13-24 Promedio:25-37 Alto:42- +		
sí ¿existe la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo?	Conocer la relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.	Existe relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo	Variable III: Satisfacción laboral						Baja: 92-0 Parcial insatisfacción laboral : 93 – 111 Regular: 112 – 148 Parcial satisfacción labora: 149-167 Alta: 168- +
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Condiciones físicas y materiales	Infraestructura, Materiales	1,13,21,28,32	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alta: a + Parcial satisfacción Laboral: 20 a 22 Regular: 15 al 19 Parcial insatisfacción Laboral: 11 a 14 Baja:10 - 0		
			Beneficios laborales y remunerativos	Incentivos	2, 7, 14, 22		Alta: 18 a + Parcial satisfacción Laboral: 15 a 17 Regular: 9 al 14 Parcial insatisfacción Laboral: 7 a 8 Baja:6 - 0		
			Políticas administrativas	Normas Institucionales	8, 15, 17, 23, 33		Alta: 23 a + Parcial satisfacción Laboral: 20 a 22 Regular: 15 al 19 Parcial insatisfacción Laboral: 11 a 14 Baja:10 - 0		
			Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	3, 9, 16, 24		Alta: 19 a + Parcial satisfacción Laboral: 17 a 18		

							Regular: 12 al 16 Parcial insatisfacción Laboral: 8 a 11 Baja: 7 - 0	
			Desarrollo personal	Sensación de crecimiento y tranquilidad en la empresa	4, 10, 18, 25, 29, 34		Alta: 29 a + Parcial satisfacción Laboral: 26 a 28 Regular: 19 al 25 Parcial insatisfacción Laboral: 14 a 18 Baja: 13 - 0	
			Desempeño de tareas	Disposición para realizar el trabajo.	5, 11, 19, 26, 30, 35		Alta: 29 a + Parcial satisfacción Laboral: 26 a 28 Regular: 20 al 25 Parcial insatisfacción Laboral: 14 a 19 Baja: 13 - 0	
			Relación con la autoridad	Comunicación y trato de los jefes.	6, 12, 20, 27, 31, 36		Alta: 29 a + Parcial satisfacción Laboral: 25 a 28 Regular: 19 al 24 Parcial insatisfacción Laboral: 14 a 18 Baja: 13 - 0	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Cuantitativo Diseño: No experimental transeccional correlacional.		Población: 100 Muestra: 73	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Escala de la Felicidad, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) y SL-SPC – Escala de Satisfacción Laboral			PE-SPSS: Análisis de la confiabilidad Validez Análisis estadísticos Correlacionales		

Anexo 3. Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento Escala de la Felicidad de Lima



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: *Correa Cotrina Jimmy* DNI: *44634521*

Especialidad del validador: *Gestión Pública*

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

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

.....*10*.....de.....*Mayo*.....del 20.*22*



Firma del experto informante

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: EDITH LORELEY VÁSQUEZ CORREA

DNI: 17869961

Especialidad del validador: PSICÓLOGA



25 de mayo del 2022

Firma del experto informante

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

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

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: *Benaute Flores César Augusto* DNI: *42220432*

Especialidad del validador: *Maestro en intervención psicología*

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

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

MIMP - PUNO 10 de 05 del 2022

Mg. César A. Benaute Flores
 PSICOLOGO
 C.P.S. P 18874
 Firma del experto informante

Certificado de Validez de Contenido del Instrumento Escala Satisfacción Laboral SL-SPC



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN I: Significación de la tarea								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Condiciones de trabajo								
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: Reconocimiento personal y/o social								
18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
DIMENSIÓN IV: Beneficios económicos								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Correa Cotrina Jimmy

DNI: 44634531

Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

10 de Mayo del 2022

Firma del experto informante

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN I: Significación de la tarea								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Condiciones de trabajo								
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: Reconocimiento personal y/o Social								
18	Sinto que recibo de parte de la empresa "maltrato".	X		X		X		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
DIMENSIÓN IV: Beneficios económicos								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del Juez validador: EDITH LORELEY VÁSQUEZ CORREA DNI: 17869961
 Especialidad del validador: PSICÓLOGA

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

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



25 de mayo del 2022

Firma del experto informante



ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCLA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN I: Significación de la tarea								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
3	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
4	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
8	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Condiciones de trabajo								
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
10	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
12	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN III: Reconocimiento personal y/o social								
18	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	X		X		X		
19	Prefero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
DIMENSIÓN IV: Beneficios económicos								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
24	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
26	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del Juez validador: Benavite Flores, César Augusto DNI: 46220432
 Especialidad del validador: Mg. Psi. Coloso

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



MIMP - PUN ALBORADA
 CLAYLA PONTONARI

Mg. César A. Benavite Flores
 PSICÓLOGO
 C. P.S.P. 11574
 Firma del experto informante

Certificado de Validez de contenido del Instrumento Escala de Compromiso Organizacional



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN I: Componente Afectivo								
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
3	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
5	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Componente De Continuidad								
7	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	X		X		X		
9	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	Yo no renunciara a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		
12	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	X		X		X		
17	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	X		X		X		
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del Juez validador: Correa Cotrina Jimmy DNI: 47634531
 Especialidad del validador: Gestión Pública

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

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

.....10 de Mayo del 2022.....

 Firma del experto informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: EDITH LORELEY VÁSQUEZ CORREA

DNI: 17869961

Especialidad del validador: Psicóloga



25 de mayo del 2022

Firma del experto informante

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

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



ESCUELA DE POSTGRADO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		OBSERVACIÓN
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN I: Componente Afectivo								
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
3	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	X		X		X		
4	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
5	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	X		X		X		
6	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN II: Componente De Continuidad								
7	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
8	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento	X		X		X		
9	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	X		X		X		
12	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		

DIMENSIÓN III: Componente Normativo								
13	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
14	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
15	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
16	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas.	X		X		X		
17	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas	X		X		X		
18	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad: Aplicabilidad (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
 Apellidos y nombres del Juez validador: *Benaute Flores, Cesar Augusto* DNI: *42220432*
 Especialidad del validador: *Psicólogo*

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

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

MIMP - PN AURORA, 21 de 05 del 2022

 Mr. Cesar A. Benaute Flores
 PSICÓLOGO
 F. P. P. 18378
 Firma del experto informante

Anexo 3. Instrumentos

Escala de Opiniones SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
TA	A	I	D	TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – SPC

Palma Carrillo (1999)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Alternativas:

1. Total Desacuerdo (TD)
2. En Desacuerdo (D)
3. Indeciso (I)
4. Acuerdo (A)
5. Total Acuerdo (TA)

Preguntas	TD	D	I	A	TA
1) La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2) Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3) El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4) Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5) La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6) Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7) Me siento mal con lo que gano.					
8) Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9) Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10) Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11) Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12) Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13) El ambiente donde trabajo es confortable.					
14) Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15) La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16) Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17) Me disgusta mi horario.					
18) Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

19) Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.						
20) Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.						
21) La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.						
22) Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						
23) El horario me resulta incómodo.						
24) La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.						
25) Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.						
26) Mi trabajo me aburre.						
27) La relación que tengo con mis superiores es cordial.						
28) En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.						
29) Mi trabajo me hace sentir realizado(a).						
30) Me gusta el trabajo que realizo.						
31) No me siento a gusto con mi jefe.						
32) Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.						
33) No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.						
34) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).						
35) Me siento complacido con la actividad que realizo.						
36) Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.						

Muchas Gracias

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

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

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

Anexo 4. Autorización de uso del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Jael Lezama Paredes - DNI 44993533

Institución: Universidad Cesar Vallejo.

Motivo: Tesis: "Felicidad, Compromiso y Satisfacción Laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo"

Asesora: Mg. Jenny Raquel Torres Malca.

Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)

Muestra de investigación: 70 colaboradores millenials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo.

La presente autorización es para uso de la solicitante para los propósitos de tesis y en la muestra especificada. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (1999). La calificación de las escalas, análisis e interpretación de resultados es de exclusiva responsabilidad de la solicitante.

Junio 19, 2022



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización **es exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo 5. Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para determinar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico).

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		V1: Felicidad	V2: Compromiso organizacional	V3: Satisfacción laboral
N		73	73	73
Parámetros normales ^{a,b}	Media	108.59	78.38	146.18
	Desv. Desviación	15.458	14.618	16.003
	Máximas diferencias extremas			
	Absoluto	0.086	0.097	0.073
	Positivo	0.086	0.097	0.043
	Negativo	-0.068	-0.061	-0.073
Estadístico de prueba		0.086	0.097	0.073
Sig. Asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,086 ^c	,200 ^{c,d}

Fuente: Elaboración propia