



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Felicidad y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de
un Gobierno Local de la Región La Libertad.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano**

AUTOR:

Figuerola De la Peña, Cesar Augusto (orcid.org/0000-0002-7247-3558)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

CO-ASESOR:

Ms. Vera La Torre, José Luis (orcid.org/0000-0003-2864-0926)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y a todos los que
llevo en el corazón...

Agradecimiento

Gracias totales

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra, muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Baremos Escala de la Felicidad de Lima	24
Tabla 2: Baremos Cuestionario de Compromiso Organizacional.	25
Tabla 3: Nivel de felicidad de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad	28
Tabla 4: Nivel del compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad	29
Tabla 5: Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad	30
Tabla 6: Relación entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.	31
Tabla 7: Relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.	32
Tabla 8: Relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional	21

Resumen

La felicidad es un factor clave para que las organizaciones de cualquier rubro logren que sus colaboradores se comprometan con su visión y su misión; por eso en este trabajo investigativo se planteó como objetivo determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad; en este sentido, se trabajó con un diseño descriptivo correlacional. La población - muestra fue de 200 individuos, quienes laboran en la organización elegida para el trabajo, obtenida a través de un muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos instrumentos: La escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, ambos han demostrado cualidades de validez y confiabilidad. Los resultados arrojaron que existe una relación directa significativa ($\text{sig} < 0.05$), de nivel bajo, entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.139 indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso organizacional levemente; resultado que permite aceptar la hipótesis de trabajo y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: felicidad, compromiso organizacional, gobierno

Abstract

Happiness is a key factor for organizations in any field to ensure that their employees are committed to their vision and mission; therefore, the objective of this research work was to determine the relationship between happiness and organizational commitment of local government workers in the La Libertad region; in this sense, we worked with a descriptive correlational design. The sample population was 200 individuals who work in the organization chosen for the study, obtained through a non-probabilistic sampling. Two instruments were applied: The Lima Happiness Scale and the Organizational Commitment Questionnaire, both of which have demonstrated qualities of validity and reliability. The results showed that there is a significant direct relationship ($\text{sig} < 0.05$), at a low level, between happiness and organizational commitment of local government workers in the La Libertad region, with a Spearman's Rho coefficient of 0.139 indicating that the greater the happiness, the slightly better the organizational commitment; a result that allows the working hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be rejected.

Keywords: happiness, organizational commitment, government

I. INTRODUCCIÓN

Estos tiempos, luego de sobrevivir a una pandemia de lo que fue el COVID-19, las organizaciones hoy en día han sufrido cambios diversos y trascendentales, cada variación está repercutiendo de manera directa en la vida de las organizaciones y sus colaboradores generando diversas consecuencias (García-Madurga, et al. 2021).

Es por ello que actualmente ha incrementado de manera importante estudiar sobre la felicidad, esto se debe a que las reglas para vivir o los hábitos rutinarios se han afectado, se cambió el hábito de estudiar, de trabajar, de salir de compras, el hecho de divertirnos (Sama, 2022). Es preciso señalar, si ha acarreado consecuencias en el compromiso organizacional del trabajador, pues según Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2021) en su estudio realizado en Colombia en una empresa del sector eléctrico se concluyó que la metamorfosis en las condiciones laborales y diarias que se hicieron por la pandemia conllevaron a que el 92% de los colaboradores se hayan adaptado y se sientan identificados con los valores que transmite la empresa, dado que sus necesidades y expectativas fueron tomadas en cuenta, especialmente las psicológicas. Ahora adentrándonos un poco al regreso del trabajo remoto al trabajo en ambientes físicos genera nuevas dudas, y más que todo en este vínculo que se da directamente con el colaborador que es la felicidad y con ello el compromiso de cada empleado para con la organización.

Cabe indicar, que en estos últimos años una temática muy estudiada en la actualidad es la “Felicidad en el trabajo”, una persona alegre y con afecto positivo puede pensar mejor, tomar mejores decisiones, ser cooperativos y apoyar más; esto sin dudas hace tener mejores resultados (Moccia, 2016).

Además, en el ámbito internacional, una encuesta hecha en 30 naciones por Global advisor (2022) señala que los países con mayor frecuencia de felicidad son Países Bajos y Australia, con un 86% y un 85%; y entre los países menos felices está Turquía y Argentina, con 42% y 48%, mientras que el Perú alcanza un porcentaje de 54%, haciendo alusión que la felicidad no es muy frecuente.

Por otro lado, en el Perú, específicamente en Arequipa, un estudio hecho por Calizaya et al (2020) indican que el nivel de compromiso laboral en trabajadores de un Gobierno local es de 90,4% en un grado medio, esto se debe a que su estado de salud mental aún no ha experimentado en su totalidad sensaciones positivas que permitan desarrollar el entusiasmo, la involucración y la dedicación. En la misma línea, Fabián-Palomino (2019) en su investigación realizada en el sector salud en un hospital de la ciudad de Lima, determina que 65,3% de los trabajadores del hospital muestran tener un nivel medio en compromiso organizacional.

De igual modo también, en el plano local, para Apolitano (2019) en el estudio INDEX, La Libertad midiendo los indicadores de la felicidad, aplicada a 994 colaboradores, encuentra que para los jóvenes la felicidad representa un logro de metas (44%) y que para los adultos entre los 40 y 50 años la felicidad representa bienestar (40%), ante ello las personas encuestadas (87%) consideran ser personas felices en función a sus vidas, esto cambia cuando se habla de felicidad laboral, lo que reduce este porcentaje a 77%, cuando se le pregunta si le encanta su trabajo por lo que hace, se obtiene un 70% y que el 30% de Liberteños no es feliz en su centro de trabajo. Por su parte, para Talledo y Amaya (2020) en Trujillo, el compromiso laboral de conductores de transporte terrestre representa un 21,2% en nivel eficiente, un 73,7 % en el nivel regular y 5,01% en el nivel deficiente.

El diario Gestión publicó que en Perú el 51% de personas es feliz en la organización donde labora, que el 49% indicó lo contrario, en cuanto respecta a qué los motiva a sentirse feliz, el 30% ha crecido profesionalmente, existe un 20% donde manifestaron tener un equilibrio claro entre su vida personal y la vida laboral, otro 15% señaló la existencia de un adecuado ambiente laboral, en cuanto al 10% concibe poseer oportunidad para ascender, el 5% señaló que sus labores le permiten viajar, descansar y visitar nuevos lugares, por lo contrario el 29% de encuestados que no son felices culpan que no son bien remunerados, otro 17% no cuenta con las posibilidades de ascender en la organización, existe un 17% no ha tenido oportunidades de crecer profesionalmente y el 17% indica no contar con un adecuado ambiente laboral (Milla 2018). Asimismo, una encuesta de "Satisfacción

laboral, 2016” realizada por trabajando.com (2016) hecha en el mes de mayo a 2050 peruanos de sexo masculino el 51% y del sexo femenino el 49%, señalaron que el 76% de ellos no eran felices su trabajo.

Ahora bien, recolectando información acerca de la felicidad se obtuvo que en el 2011 un 81%, en el 2017 un 82%, en el 2018 un porcentaje igual, en el 2019 un 79%, en el 2020 y 2021 un 80%; cifras a nivel mundial que responden a la cuestión “Qué le hace o podría hacerle personalmente más feliz en su vida”, siendo la respuesta tener un trabajo estable y significativo (Global advisor, 2022). A nivel nacional, específicamente en Arequipa un estudio hecho por Loza (2019) determina que los trabajadores de una empresa productora de harina presentan el compromiso laboral de nivel alto con un 91,5%.

En la actualidad, sabemos que las organizaciones son evaluadas por la calidad en diferentes aspectos, de igual modo su rentabilidad y productividad, lo que determinará en gran parte los resultados va a ser el compromiso de los colaboradores y su rendimiento en el trabajo, al margen de que las organizaciones estén actualizadas con los más altos estándares, maquinaria altamente tecnológica y adecuadas áreas de trabajo o un buen puesto como institucional (Lévano y Mamani 2021).

Es sumamente necesario que en las organizaciones privadas y estatales los colaboradores sean felices, estén comprometidos, identificados y sientan orgullo de formar parte de la organización. En muchas oportunidades se ha escuchado quejas por parte de los colaboradores sobre todo de la gestión pública sobre sus beneficios laborales como la remuneración, el ambiente laboral, la falta de meritocracias y politización de estas organizaciones. Al tener en cuenta estos factores nos genera la curiosidad de poder estudiar en esta investigación si existe alguna relación entre la felicidad de los individuos con respecto a su compromiso organizacional, luego de todo lo expuesto anteriormente se formuló la pregunta general de la investigación que se expresa de esta manera, ¿Cuál es la relación de la felicidad en el compromiso organizacional en los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad? Y se generaron las preguntas específicas de la investigación:

¿Cuál es la relación entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad?, ¿Cuál es la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad? ¿Cuál es la relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad?

Este estudio tiene como justificación reconocer cuáles son las contrariedades que presentan los colaboradores hacia su lugar de trabajo, lo cual pueda llegar a generar resultados negativos; estas podrían ser un incorrecto desenvolvimiento de sus funciones, que se ocasionan de gran modo según las condiciones laborales y de igual forma se pueda dar a en base a los conflictos internos que tenga cada empleado esto nos lleva a tener referencia a los diversos estado como de intranquilidad, angustia, o llegar a un estado depresivo. La posibilidad de que las entidades públicas sobre todos las que tiene por dirección autoridades electas por voto popular generan un nivel de inestabilidad, bajo la percepción de que cada cierto tiempo se generan nuevas elecciones y con ello nuevas autoridades y muchos de los empleados no siguen una línea de carrera por que se da el despido según conveniencia. Es así como la investigación que se realizó busca determinar la relación de la felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores y si este se da por una necesidad, deseo o deber. Obteniendo así una perspectiva psicológica de los empleados hacia el ambiente laboral donde se desempeñan. Así mismo este estudio nos permitirá mostrar parte de la realidad que se generan en las organizaciones similares a la de estudio, poder tomar en cuenta las recomendaciones, poder generar mejores espacios para el desarrollo profesional y que la gestión de recursos humanos sea considerada como parte de la base fundamental en la empresa.

De acuerdo a lo señalado se procedió a plantear la Hipótesis General, Existe relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad. De igual modo se planteó las siguientes hipótesis específicas, existe relación entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La

Libertad, existe relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad y existe relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.

La siguiente investigación tiene el como objetivo general de estudio el Determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad. Se desglosan tres objetivos específicos los cuales son planteados de esta manera: Determinar la relación de la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad; Determinar la relación de la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad; y determinar la relación de la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.

Para la presentación de la estructura de esta investigación se tomo la establecida por la Universidad, iniciando con la introducción donde se expone de manera general la problemática, estableciendo cual es la necesidad del estudio dentro del área del área profesional, además de ello la influencia en la sociedad, proponiendo los objetivos para el estudio, hipótesis y cuál es la justificación de esta investigación, así mismo lo siguiente a realizar es nuestro marco teórico de forma sintetizada , donde se fundamenta con enfoques conceptuales y diversas teorías nuestra investigación.

En una tercera parte establecemos la metodología donde se explica que la investigación presente tiene enfoque cuantitativo y se trabaja con un diseño descriptivo correlacional. Contando con una población - muestra de 200 individuos, quienes laboran en la municipalidad distrital de El Porvenir, obtenida a través de un muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos: La escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, ambos han demostrado cualidades de validez y confiabilidad, al recopilar la información de la población de estudio se hizo en procesamiento datos

para realizar el análisis y descripción de cada resultado obtenido y con esta nueva información encontrada iniciamos la discusión de los mismos teniendo en cuenta, investigaciones anteriores y el marco teórico, para finalizar se brindan algunas conclusiones donde se resaltan las consideradas relevantes para la investigación y seguido a ello se proponen recomendaciones para futuras investigaciones.

II. MARCO TEÓRICO

Se tuvo por bien para este estudio poder realizar la búsqueda de autores que brinden las concepciones sobre la felicidad desde diversos puntos de vista y de igual modo sobre el compromiso organizacional; así en el ámbito internacional, se encontró un trabajo en Colombia de Rodríguez y Raga (2018) en su investigación se planteó como propósito realizar un estudio cuantitativo, cualitativo y correlacional sobre la felicidad percibida en un grupo de docentes y la conexión con la variable de satisfacción laboral y la variable el compromiso organizacional en una I.E. de la ciudad de Medellín, la muestra para la aplicación fue a 24 docentes de una I.E. pública de dicha ciudad, para el recojo de información se empleó 3 instrumentos para la felicidad se usó The Pemberton Happiness Index en su versión en español, para estimar la Satisfacción laboral se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral- versión para profesores de los autores Amaya y Suarez 2007, por consiguiente para el evaluar el compromiso organizacional se usó Utrecht Work Engagement Scale en español de Schaufeli y Bakker 2004. Obteniendo como resultados que entre la Felicidad Percibida y satisfacción laboral mostro que existe una relación significativa $r= 0.42$, la Felicidad Percibida y Compromiso Organizacional existe una correlación significativa y positiva $r= 0.36$; además de ello entre la Satisfacción laboral y el compromiso existe una correlación directa de $r= 0.57$.

De igual forma, en México Márquez et al. (2020) en su estudio que tenía como propósito identificar la relación que exista con la variables de satisfacción laboral y el compromiso organizacional donde se tomó como población al personal administrativo de un centro de salud, este trabajo se hizo bajo un diseño no experimental cuantitativo, de corte transversal y de tipología descriptivo-correlacional, en cuanto a la población de estudio fue de 113 colaboradores, de los cuales se tomó como muestra 50, empleando un muestreo por conveniencia, para el recojo de información se empleó la escala de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall de 1979 para la Satisfacción Laboral, en cuanto al Compromiso Organizacional se empleó el Cuestionario de compromiso organizacional, elaborado por Meyer y Allen. Los resultados encontrados nos fueron que las

variables propuestas no muestran una relación con un coeficiente de Pearson $r = -0.1$ y un nivel de significancia superior al <0.05 ; $p = 0.4$. haciendo alusión que ambas variables no evidencian una asociación.

De igual forma, en el mismo país, García-Contreras et al (2022) realizaron un estudio que tenían como objetivo el determinar los efectos directos de las relaciones de intercambio social sobre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional, para ello se tomó una muestra de 177 empleados de empresas mexicana, con un diseño no experimental y una tipología básica descriptiva correlacional; para ello se midió el compromiso organizacional usando una escala de Compromiso organizacional de adaptada por Blom 2019; y construida por Cheng et al., 2016, para la felicidad en el trabajo fue medido por la Escala de Satisfacción en el Trabajo adaptada por Del Junco et al. (2013) y construida por Lutterbie y Pryce-Jones 2013. La investigación obtuvo de resultado que la felicidad si tiene un efecto directo sobre el compromiso organizacional, es decir están positivamente relacionadas ($r = 0,79$).

Por otro lado, en el ámbito nacional en Madre de Dios un estudio de Puma y Estrada (2020) su investigación tiene como objeto poder establecer la conexión entre la motivación laboral con el compromiso organizacional de los empleados que pertenecen a una institución pública que es la corte superior de Justicia de dicho departamento, este trabajo tiene un diseño no experimental del tipo correlacional y con enfoque cuantitativo, con una muestra equivalente a 80 trabajadores aplicando un muestreo no probabilístico, para la recopilación de la información se empleó Cuestionario de motivación de Sulca 2015 y el Cuestionario del compromiso organizacional que fue adaptado por Rivera en el 2010. En este estudio se obtuvo como resultados la existencia de una relación directa de nivel alta entre ambas variables con un coeficiente equivalente a $Rho = 0.75$ y un valor $p = 0.0000$ menor que el <0.05 .

Del mismo modo, Grandez y Saravia (2022) en su estudio que tuvo como fin establecer la asociación entre la variables de satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del programa nacional de centros juveniles,

para este estudio se llevó un diseño no experimental de tipología pura o básica de nivel correlacional y un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 50 empleados de la Sede central PRONACEJ, para la recopilación de información se aplicó la encuesta, siendo el primero el cuestionario de análisis de satisfacción laboral y un cuestionario de compromiso organizacional. Se logro concluir que existe vínculo entre ambas variables correlación directa y de nivel alto con un $Rho=0.71$.

En la misma línea, en un estudio hecho por Quispe y Paucar (2020) con el objetivo de medir la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una población de maestros que laboran en una institución pública universitaria en el Perú, empleando un diseño explicativo secuencial de enfoque mixto, para ello se contó con una muestra de 114 docentes bajo un muestreo intencional, se obtuvo en los resultados que, docentes que estaban satisfechos laboralmente presentan que son 3.39 veces mayor su probabilidad de evidenciar un compromiso con la organización, dado como conclusión la existencia de relación positiva y significativa.

Por otra parte, existen múltiples definiciones acerca de la felicidad, para ello se escogió un concepto para ser más claro y entendible; define; “la felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p.101) el autor hace mención a 4 dimensiones establecidas para la felicidad, la primera como el Sentido Positivo de la Vida, la Satisfacción con la Vida, la Realización Personal, como ultima la Alegría de vivir. Así mismo modo, Jean- Paul (2007) hace mención que ser feliz supone ser capaz de alcanzar un equilibrio que supere las dificultades, contradicciones y adversidades, la felicidad es el efecto de una conquista primero de sí mismos, luego sobre lo que nos rodea, donde debemos considerar no solo las fuerzas naturales, sino de las demás personas.

El Sentido Positivo de la Vida tiene que ver una búsqueda de sentido o una vida significado, esto se entiende en un ambiente más amplio, puesto que, es aquí donde se aplica las fortalezas individuales para apoyar a los demás y hacer que estos potencialicen sus habilidades, normalmente se sabe que este proceso o

secuencia, se da en las familias, instituciones, escuelas, en los trabajos y en la comunidad; En definitiva es disponer tus capacidades al servicio de los demás y recibir un significado vital y propio como consecuencia de este proceso (Lupano y Castro, 2010).

Cuando se habla de la satisfacción con la Vida esta dimensión hace referencia a una evaluación individual en donde la apreciación o calificación es personal, esto dependerá del juicio de cada persona ante determinadas situaciones y de la experiencia; otorgándole así el principal foco de resalte al bienestar subjetivo y dejar ciertamente de lado a las condiciones externas de la vida (Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012).

La Autorrealización o Realización Personal, fue definida por Abraham Maslow (Psicólogo Humanista) es una necesidad esencial de las personas, proceso por el cual uno mismo se va descubriendo, dejando de lado cuales sean las habilidades que poseas, mientras tengas más claro el anhelo de crecer, se podrá conseguir el desarrollo del potencial, siendo esta la necesidad psicológica más relevante del ser humano o culminación de todas las necesidades (Barajas, et al. 2020).

Alegría de vivir, apunta a un “optimismo franco” (Alarcón, 2015, p. 7). Así también, es una proyección a que el futuro conceda resultados favorables y afrontar las adversidades con una actitud positiva (Castilla, et al. 2016).

Cabe indicar, que cuando hablamos de felicidad nos evocamos en la Psicología Positiva, pues para Ibarra y Domínguez (2017) este enfoque tiene como punto central considerar a la psicología desde otra perspectiva u óptica, que se dirija, ya no en enmendar o reparar las cosas negativas o incidentes traumáticos de la vida de las personas, sino en componer o construir las cualidades positivas, buscando un mayor entendimiento sobre las emociones positivas, el incremento de fortalezas, virtudes e incrementar el potencial humano y la búsqueda de su excelencia. Así también, Caycho (2010) hace referencia a Alarcón (2009) quien reafirma lo mencionado líneas arriba, puesto que, durante muchos años la

Psicología, ha estudiado aspectos como carencias, dificultades, aspectos negativos de los seres humanos, como la depresión, la frustración, la desesperanza; poniendo poca o escasa atención al otro lado virtudes, capacidades y fortalezas.

Como segunda temática tenemos al Compromiso Organizacional que es definida por Meyer y Allen (1997) como “el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). y proponen tres componentes cada una con una conceptualización propia y con una respuesta hacia organización ese modelo propone lo siguientes componentes; Afectivo, Continuidad y Normativo, cada uno de ellos determinan la actitud que presenta el colaborador en relación a donde labora.

Cuando se habla del compromiso afectivo, este primer componente abarca que un empleado tiene un compromiso sentimental con la institución u organización donde trabaja este vínculo surge o se inicia porque el trabajador se siente a gusto con el trato que le brinda la empresa. (Coronado-Guzmán, et al. 2020). De igual forma, se trata de una fuerza interna que hace identificarse al colaborador con la institución, a la misma vez esto directamente impacta en el involucramiento emocional y la participación que va a mostrar para la empresa (Peña, et al. 2016).

Continuidad, el segundo componente surge a partir de la teoría “Intercambio social”, esta se basa en que el compromiso organizacional puede ser percibido como aportación que hace el colaborador en función a los beneficios que recibe de la empresa, dicho de otro modo, se refiere al costo y/o beneficio que un trabajador obtendría al retirarse de la organización, son los principales motivos por los que una persona continúa en la organización y el pensar que les sería difícil conseguir otro trabajo se adhieren a no dejar su centro de labores (Aldana, et al. 2018).

Finalmente, el tercer y último componente el normativo, el cual es un estado de disposición o de obligación de pertenecer o formar parte en la empresa por parte del colaborador por todos los beneficios que obtiene; también podemos llamarlo lealtad al centro de trabajo, esto se hace como pago, porque quizá se recibe ciertos

beneficios; podemos poner como ejemplo, cuando la organización decide cubrir los costos de capacitaciones, esto propicia a la creación de un sentido de reciprocidad hacia la empresa (Blanco y Castro, 2011).

En la misma línea, Obando et al (2020) define al CO, “como la fuerza de cariño que un empleado siente hacia su organización y se lo mide por el grado en que un trabajador está listo para adoptar valores y objetivos organizacionales” (p. 84). Del mismo modo Amorós (2007) hace referencia lo siguiente; que el compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se va identificando con una organización específica, así mismo como con los objetivos, misión, visión y su cultura generando en el un sentido de pertenencia y el deseo de seguir integrando y permanecer en la organización como integrante de ella.

Diversos estudios van mostrando de la existencia de una relación negativa que se da con el compromiso organizacional, la rotación y el ausentismo de los trabajadores, donde nos muestra cómo influye el compromiso siendo un mejor indicador para la rotación en la organización que para la satisfacción que tiene los empleados con el puesto. (Amorós, 2007).

III. METODOLOGÍA

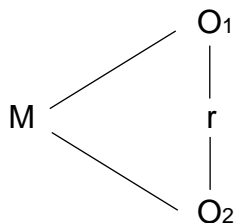
3.1 Tipo y diseño de investigación

Se tomo pertinente que el estudio tenga un enfoque cuantitativo es una investigación de tipo básica, ya que en efecto este tipo de estudio no está interesada por un objetivo crematístico, al contrario la motivación es la simple curiosidad, recopilando conocimientos relacionados a las variables para generar y descubrir nuevos conocimientos (Ñaupas et al. 2014).

Así mismo el diseño tomado para le la investigación es no experimental siendo de corte transversal descriptivo correlacional teniendo por finalidad poder especificar propiedades y características de las variables en un tipo de contexto determinado, midiéndolas y mostrando de forma precisa los diversos ángulos del problema propuesto (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental transversal descriptivo correlacional



M : Muestra

O₁: observación de la variable Felicidad

O₂: observación de la variable Compromiso Organizacional

R : Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Felicidad

Está definida conceptualmente a la felicidad “un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p.101) este autor hace mención que la felicidad se vivencia de manera personal e intrínseca, individualizado por su componente subjetivo para cada individuo, pudiendo ser este temporal o duradero y a su vez perecible.

La felicidad será medida operacionalmente con Escalada de Felicidad de Lima de (Alarcón, 2006), compuesta por 27 ítems la cual cuenta con cuatro dimensiones; la primera es Sentido Positivo de la Vida, Satisfacción con la Vida, Realización Personal y la última como la Alegría de vivir. Para su evaluación está constituida por una escala de tipo Likert, la cual cuenta con cinco alternativas, para la evaluación de los resultados se da una puntuación establecida del 1 al 5 donde se dará al extremo positivo 5 puntos y al extremo negativo 1 punto, para los enunciados inversos la puntuación se dará de forma contraria.

Variable 2: Compromiso Organizacional.

La definición dada conceptualmente del compromiso organizacional por los autores Meyer y Allen (1997) la describen como “es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11).

Operacionalmente el compromiso organizacional se mide con el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer et al. 1993) y validado por Neyra et al. (2020), dividida por tres dimensiones; contamos con el Compromiso afectivo, la segunda dimensión establecida es el Compromiso de continuidad y finalmente está el Compromiso normativo, las respuestas serán evaluadas por una

escala de tipo Likert, de 7 alternativas, para la puntuación se dará al extremo positivo 7 puntos, así mismo para al extremo negativo 1 punto, para los enunciados inversos la puntuación se dará de forma contraria.

3.3 Población, muestra

Según Torres et al. (2019) la población nos dicen que son un conjunto de humanos o de objetos, etc. y que estos pueden ser descritos por una o varias características, para la siguiente investigación la población elegida para el estudio está compuesta por 200 trabajadores de un gobierno Local de la Región La Libertad en este caso se consideró a la Municipalidad Distrital de El Porvenir, la muestra tomada fue por conveniencia este tipo de técnica es no probabilística, ya que permite seleccionar de manera aleatoria al grupo de estudio, teniendo en cuenta la proximidad y accesibilidad de los sujetos que deseen ser incluidos en la investigación (Otzen y Manterola, 2017), debido al tipo de muestra no se realizará muestreo.

Se consideraron algunos criterios para que los participantes sean incluidos en el estudio, que sean mayores de 18 años, que pertenezcan a un gobierno local de la Región La Libertad, que cumplan con la contratación de régimen laboral D. LEG. N° 728, D. LEG. N° 276 y el D. LEG. N°1057 y que acepten de forma voluntaria su participación en el estudio. Se excluyeron del estudio a los participantes que no respondieron los cuestionarios en su totalidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Inicialmente para realizar la recolección de los datos en la investigación se tomó en usó la técnica de la encuesta, donde se usaron cuestionarios que consiste en un conjunto de interrogantes respecto a las variables que se desean investigar (Hernández y Mendoza, 2018), esto nos permitirá obtener información necesaria de manera sistemática para el estudio, y resolver nuestras interrogantes hacia el problema propuesto.

Los instrumentos que fueron usados en la investigación son, para la Felicidad como primera variable, se dio usó a La escalada de Felicidad de Lima,

desarrollado por Alarcón (2006), está conformada por 27 reactivos redactados con una estructura favorable y otro grupo desfavorablemente de la felicidad, agrupados todos ellos por 4 dimensiones: que miden la Satisfacción con la vida, conformada por los ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26; Realización personal conformada por los ítems 1, 3, 4, 5, 6, 10; para el Sentido positivo de la vida conformada por los enunciados 8, 9, 21, 24, 25, 27; la dimensión de la Alegría de vivir conformada por 12, 13, 15, 16, la escala tienen ítems propuestos de forma inversa como son 2, 7, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26. Construidos según una escala de tipo Likert. La puntuación es con valores del 1 al 5, donde el extremo negativo se da el menor puntaje al contrario del extremo positivo, para los ítems inversos la puntuación de igual forma se invierte a lo establecido (Alarcón 2006). Su aplicación puede darse individual o grupal y la duración promedio de aplicación es entre los 10 a 15 minutos.

La escala cuenta con una confiabilidad realizada con Alfa de Cronbach = 0.916, mostrando una elevada consistencia interna, los investigadores realizaron un análisis ítem - test mostraron correlaciones altamente significativas, $p < 0.001$, para cada ítem, lo que indica que cada ítem mide los indicadores de un mismo constructo, así mismo cuenta con una validez de constructo con correlaciones de Pearson que son positivas y significativas $p < .01$; muestran correlaciones altas en Satisfacción con la Vida $r = .67$ como en Realización Personal $r = .67$; en cuanto a el Sentido Positivo de la Vida nos da $r = .57$ y para Alegría de Vivir presenta $r = .57$ ello indica que cada sub escala ayuda a medir las dimensiones establecidas para el constructo.

Tabla 1 Baremos

Puntajes	Felicidad
119-135	muy alta
111-118	Alta
96-110	media
88-95	baja
27-87	muy baja felicidad

Para evaluar el Compromiso Organizacional, se tomó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, creado por Meyer, Allen y Smith (1993), está constituida por 18 reactivos agrupados en 3 dimensiones; el Compromiso afectivo conformada por los enunciados 1 al 6, para la dimensión compromiso de continuidad son los reactivos preparados 7 al 12 y en cuanto al compromiso normativo está formado por el 13 al 18. Los Ítems inversos 3,4,5 y 12. Medidos en la escala de Likert. La puntuación es con valores del 1 al 7, donde se da 1 punto al fuerte desacuerdo y se le dará una puntuación de 7 en fuerte acuerdo (Neyra et al., 2020) para los ítems inversos la puntuación de igual forma se varía a lo establecido. Se puede aplicar el cuestionario individualmente o grupal y la duración promedio de aplicación es entre los 10 a 15 minutos.

Neyra et al. (2020) Obtuvieron una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.91 mostrando una aceptable consistencia interna así mismo encontraron un nivel de significancia =0.000 ($p < .001$), a través de la prueba de esfericidad de Bartlett y para los cada uno de los factores, en cuanto al compromiso afectivo (0.764), para la dimensión del compromiso de continuidad fue de (0.790), y finalmente al compromiso normativo (0.756). mediante la prueba de Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) se obtuvo (< 0.916) siendo este superior a 0,6 esto nos muestra que el instrumento usado para el estudio es válido.

Tabla 2 Baremos:

Puntajes	Compromiso
85-126	Alto
49-84	Medio
18-48	Bajo

3.5 Procedimientos

Una vez identificados y aceptados la escala de Felicidad de Lima y el cuestionario de Compromiso Organizacional para la búsqueda de información se hizo la indagación a través de los mismos, en un primer momento se solicitó la autorización necesaria a la Municipalidad distrital de El Porvenir para el estudio y

poder realizar la aplicación de los cuestionarios en la población objetivo. La aplicación de los cuestionarios fueros de forma escrita, se les presento a los participantes un consentimiento informado y a se les indico cual es el objetivo que se tiene para el estudio y que su participación es de forma voluntaria, al tener la aceptación de la persona se continuaba explicando a cada individuo las instrucciones para su desarrollo, luego de conseguir las respuestas de los cuestionarios aplicados, se procedió a la verificación de los cuestionarios para identificar su inclusión o exclusión de cada participante siguiendo los criterios anteriormente establecidos.

3.6 Método de análisis de datos

Se registro los datos obtenidos de forma sistemática y luego se realizó el procesamiento de los mismos a través del Excel y el programa estadístico informático SPSS versión 27 (IBM).

En un primer momento, se empleó la estadística descriptiva que es una parte de la estadística que enuncia recomendaciones de la forma en sintetizar la información en tablas o cuadros, figuras o gráficas (Rendón et al., 2016) esto ayuda a presentar los puntajes obtenidos de una forma dinámica y práctica, estas están elaboradas según las variables de estudio, cada una de ellas tienen una interpretación en prosa. Se aplicó finalmente la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con la cual podemos determinar la correlación entre las variables de que se tomaron para la investigación donde se usó la estadística inferencial que busca como fin el obtener conclusiones inferidas de la muestra y generalizada a la población de estudio (Ramírez y Polack, 2020).

Luego se organizó en tablas estadísticas, con los resultados obtenidos se realizó el análisis, teniendo en cuenta los objetivos establecidos y nuestra hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Es importante tener en cuenta en la investigación mantener todo acorde a la norma para ello se va a realizar cada paso de manera formal y regida bajo los principios de ética profesional y de investigación de igual modo lo establecido en el

código de ética que tiene la Universidad César Vallejo. Los aspectos que se tuvieron en cuenta al llevar a cabo esta investigación de forma adecuada, así los participantes no resulten perjudicados a causa del estudio, a cada uno se detallará de forma clara del proceso para la recolección de información, refiriendo que la participación es voluntaria. Se respetará la propiedad intelectual de los estudios anteriores consultados para esta investigación citándolos adecuadamente con el uso del formato APA séptima edición, el estudio es auténtico y no tuvo manipulación de ninguna forma para brindar un producto científico de calidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo:

VARIABLE FELICIDAD

Tabla 3

Nivel de felicidad de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad

Felicidad	Escala	N°	%
Baja	27 – 62	0	0.0
Media	63 - 99	56	28.0
Alta	100 -135	144	72.0
Total		200	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

Nota. Tomada de la hoja de resultados del SPSS V.27

De la tabla 3 se vemos que nos muestra niveles de felicidad aplicado a 200 de trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, donde se aprecia que el 72% se ubican en un nivel alto de felicidad y sólo el 28% se ubica en un nivel regular.

Variable Compromiso Organizacional

Tabla 4

Nivel del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad

Compromiso organizacional	Escala	N°	%
Bajo	18 – 53	7	3.5
Medio	54 - 90	155	77.5
Alto	91 -100	38	19.0
Total		200	100.0

Fuente: datos obtenidos del cuestionario

Nota. Tomada de la hoja de resultados del SPSS V.27

De la tabla 4, se muestra los niveles de compromiso organizacional aplicado a 200 de trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad se aprecia que el 77.5%, muestran un nivel de compromiso organizacional medio y el 19% muestran un nivel alto.

Objetivo específico 1:

Tabla 6

Relación entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.

		Felicidad	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	,163*
		Sig. (bilateral)	,021
		N	200
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	200

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

Nota. Tomada de la hoja de resultados del SPSS V.27

En la tabla 6, se verifica que hay relación directa significativa ($\text{sig} < 0.05$), en nivel bajo, entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.163, indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso afectivo.

Objetivo específico 2:

Tabla 7

Relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.

		Felicidad	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	200
Compromiso de continuidad	Felicidad	Coeficiente de correlación	,026
		Sig. (bilateral)	,713
		N	200

Nota. Tomada de la hoja de resultados del SPSS V.27

En la tabla 7, se verifica que no hay relación significativa ($\text{sig} > 0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.026.

Objetivo específico 3:

Tabla 8

Relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad.

		Felicidad	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,220**
		N	200
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,220**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	200

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

Nota. Tomada de la hoja de resultados del SPSS V.27

En la tabla 8, se verifica que sí hay relación significativa ($\text{sig} < 0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.220. indicando que, a mayor felicidad mejora el comportamiento normativo.

V. DISCUSIÓN

Habría que tener claro, en primer lugar, que la felicidad, según Jean- Paul (2007) es la capacidad de alcanzar un equilibrio que supere las dificultades, contradicciones y adversidades, la felicidad es el efecto de una conquista de sí mismos, luego sobre lo que nos rodea, donde debemos considerar no solo las fuerzas naturales, sino a las demás personas; por otro lado, tenemos la definición de compromiso organizacional, la cual para Meyer y Allen (1997) constituye el estado psicológico resultado de la relación sostenida entre el empleado y la organización donde trabaja; dicho estado tiene implicancias en la decisión de continuar formando o no parte de la organización. En segundo lugar, se tiene como objetivo general para este trabajo investigativo el determinar la relación existente entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad. Los resultados obtenidos, luego de procesar los datos obtenidos fue que se puede verificar la existencia de una relación directa significativa ($\text{sig} < 0.05$), y de nivel bajo, entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.139 indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso organizacional de manera leve.

Estos resultados se pueden comparar con los del estudio realizado por Rodríguez y Raga (2018) quien estableció en su investigación sobre la felicidad percibida en docentes participantes y su conexión con la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una IE de Medellín; obteniendo como resultados que entre la felicidad percibida y la satisfacción laboral existe una relación significativa $r = 0.42$, la Felicidad Percibida y Compromiso Organizacional existe una correlación significativa y positiva $r = 0.36$ y entre la Satisfacción laboral y el compromiso existe una correlación directa de $r = 0.57$; asimismo, con el trabajo de García-Contreras et al (2022) en su estudio con el propósito de determinar los efectos directos de las relaciones de intercambio social sobre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional, obteniéndose como resultado que la felicidad tiene un efecto directo sobre el compromiso organizacional, es decir están positivamente relacionadas ($r = 0,79$).

Se puede deducir que siendo la felicidad un componente de la subjetividad de los sujetos y esta depende de su estado de ánimo, motivaciones e intereses; pero también del entorno en el que se desenvuelve; en esta investigación queda demostrado que las variables de estudio si bien tienen una relación directa, esta es leve; por lo que, a mayor felicidad, mayor compromiso organizacional.

En lo que concierne al primer objetivo específico, el cual fue determinar la relación de la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad; los resultados arrojan que hay relación directa significativa ($\text{sig} < 0.05$), en nivel bajo, entre la felicidad con el componente de compromiso afectivo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.163, indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso afectivo. Meyer y Allen (1997) consideran como uno de los componentes del compromiso organizacional es el compromiso afectivo, el cual determina la actitud del trabajador con relación a la institución donde labora. Cuando se habla del compromiso afectivo se trata, pues, de la fuerza intrínseca la que hace identificarse al colaborador con la institución, a la misma vez esto impacta de forma directa en el involucramiento emocional y la participación que va a mostrar para la empresa (Peña, et al. 2016).

Estos resultados obtenidos se pueden comparar con el trabajo de Márquez et al. (2020) quien estableció la relación entre la satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional en empleados administrativo de un hospital, se obtuvieron como resultado que ambas variables no presentan una relación con un coeficiente de Pearson $r = -0.1$ y un nivel de significancia superior al < 0.05 ; $p = 0.4$; y es que no siempre la satisfacción laboral implica felicidad, ahí la explicación de esta no relación, tampoco quiere decir que la investigación no es válida, ya que las investigaciones correlacionales son lecturas de un determinado momento del proceso investigado; en cambio, el trabajo de Puma y Estrada (2020) quienes establecieron que las variables como motivación laboral y el compromiso organizacional de empleados de la corte superior de Justicia tienen una relación directa de nivel alta entre ambas variables con un coeficiente equivalente a $\text{Rho} = 0.75$ y un valor $p = 0.0000$ menor que el < 0.05 . Aquí habría que deducir que los

sujetos de estudio son unos apasionados por su trabajo y están muy conectados emocionalmente con la organización; de lo cual podemos deducir que tanto la satisfacción y la motivación de los sujetos son componentes de la felicidad por ser subjetivos, son en realidad también muy relativos al establecer un vínculo afectivo con la organización donde laboran ya que se puede estar satisfecho por factores materiales o de estatus que te da la organización, pero el componente afectivo del compromiso organizacional se da por el lado de la fuerza que lo atrae y lo identifica con su organización como ocurre con los sujetos de estudio de nuestro trabajo.

El segundo objetivo específico planteado en este trabajo fue determinar si existe relación de la felicidad y el componente de compromiso de continuidad en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, cuyo resultado arrojó que no hay relación significativa ($\text{sig} > 0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.026. Se puede justificar este resultado, ya que en las instituciones como las de nuestra investigación, muchos trabajadores son aves de paso puesto que obedecen solamente a la gestión de turno; asimismo, se puede justificar con lo que dice Meyer y Allen (1997) consideran como otro de los componentes del compromiso organizacional es el compromiso de continuidad, el cual está determinado porque, como lo propone la teoría "Intercambio social", el colaborador sopesa cuál es su aporte a la institución en función a lo que recibe de la empresa, dicho de otra manera, se refiere al costo y/o beneficio que un trabajador obtendría al retirarse de la organización, son los motivos principales por los que una persona continúa en la empresa y el pensar que les sería difícil conseguir otro trabajo se adhieren a no dejar su centro de labores (Aldana, et al. 2018).

Estos resultados se pueden comparar con los trabajos realizados, primero, por Quispe y Paucar (2020) quienes establecieron la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de maestros de una universidad pública en el Perú, cuyo resultado fue que los docentes satisfechos laboralmente presentan 3.39 veces mayor su probabilidad de evidenciar un compromiso con la organización, dado como conclusión la existencia de relación positiva y significativa; en segundo

lugar, Grandez y Saravia (2022) en su estudio relacionaron la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del programa nacional de centros juveniles 2019, se concluyó que existe un vínculo entre ambas variables correlación directa y de nivel alto con un $Rho= 0.71$; como se puede apreciar en los trabajos comparados ambas instituciones donde se realizaron los estudios son públicas como en el caso de nuestra investigación; sin embargo sus naturalezas difieren en el sentido de que en una universidad pública los trabajadores encuentran más oportunidades de crecer personal y profesionalmente; asimismo, en el programa de centros juveniles, los colaboradores, por lo general tienen una vocación de servicio que los motiva para realizar su trabajo con mucha satisfacción y comprometerse con la organización de manera continua; en cambio en los gobiernos locales esto sucede con poca frecuencia.

En el tercer objetivo específico se pretendió determinar la relación de la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad. Los resultados de nuestra investigación arrojaron que sí hay relación significativa ($sig<0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.220. indicando que, a mayor felicidad mejora el comportamiento normativo. En este sentido se puede citar a Meyer y Allen (1997) consideran como uno de los componentes del compromiso organizacional es el compromiso normativo, el cual es un estado de disposición o de obligación de pertenecer o formar parte en la empresa por parte del colaborador por todos los beneficios que obtiene; también podemos llamarlo lealtad al centro de trabajo, esto se hace como pago, porque quizá se recibe ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la organización cubre los costos de capacitaciones, esto propicia a la creación de un sentido de reciprocidad hacia la empresa (Blanco y Castro, 2011); en otras palabras, las organizaciones dentro de su normatividad tienen estipulado la reciprocidad que debe establecer con sus colaboradores de tal manera que ambos sean beneficiados, logrando conectar al trabajador con su visión y misión, comprometiéndolo de esta manera a cumplir con sus principios normativos.

Estos resultados se pueden comparar con los de Rodríguez y Raga (2018) en su investigación se plantearon investigar la felicidad percibida en profesores participantes y la conexión con la satisfacción laboral y además de ello con el compromiso organizacional y cuyos resultados evidencia que entre La Felicidad Percibida y la satisfacción laboral existe una relación significativa $r= 0.42$, la Felicidad Percibida y Compromiso Organizacional sus resultados mostraron que existe una correlación significativa y positiva $r= 0.36$ y entre la Satisfacción laboral con el compromiso existe una correlación directa de $r= 0.57$; asimismo, el estudio de Puma y Estrada (2020) donde establecieron la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de trabajadores de la corte superior de Justicia, resultando una relación directa de nivel alta entre ambas variables con un coeficiente equivalente a $Rho= 0.75$ y un valor $p= 0.0000$ menor que el <0.05 ; lo que corrobora los resultados de nuestra investigación.

Hay que tener en cuenta también que estos resultados se vinculan directamente con las hipótesis planteadas, considerando, en primer lugar, de la existencia que hay entre el felicidad y compromiso organizacional de los Trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, pero esta relación si bien es cierto es directa, su nivel es leve; aun así damos como válida la hipótesis de trabajo investigativo y se descarta la hipótesis nula; lo mismo se puede decir para la primera hipótesis específica de que se acepta la existencia de una relación entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad; sin embargo, esto no sucede con la segunda hipótesis específica ya que no existe relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad; por último, se acepta la tercera hipótesis específica, puesto que sí existe relación entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad.

Para concluir con esta sección, es importante mencionar que, para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se presentaron algunas situaciones que limitaron las acciones realizadas para este propósito, como fue, en primer término, el presente año fue electoral en Perú y esto dificultó el acceso a las

instituciones que son elegidas sus autoridades pro voto popular como los gobiernos locales, una vez aceptada la autorización para la evaluación y no contando con la facilidad para lograr la aplicación simultánea de los instrumentos a los participantes, se tomó otras medidas el cual fue superado asistiendo de manera reiterada a la sede del gobierno local, para solicitar a los colaboradores un espacio para poder aplicar los instrumentos seleccionados para este trabajo. En otro momento las dificultad encontrada en el estudio es la reacción de la población a una falta de apoyo para la ejecución del trabajo de investigación, ya que muchos de los trabajadores en un primer momento, luego de explicar el objetivo de estudio y que es su participación de forma voluntaria no cumplieron con el desarrollo de la prueba, llegando ha invalidar algunas de ellas por la falta de respuestas a los ítems o las regresaron en blanco.

VI. CONCLUSIONES

Los niveles de felicidad de los trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad, arrojan que el 72% es alto y el 28% se ubica en un nivel regular; sin embargo, los niveles de compromiso organizacional demuestran que el 77.5%, presenta es medio y el 19% demuestra un nivel alto, lo que significa que cuanto más feliz se siente el trabajador, su compromiso irá en aumento.

Existe una relación directa significativa ($\text{sig}<0.05$), en nivel bajo, entre la felicidad con la dimensión de compromiso afectivo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.163, indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso afectivo.

No existe relación significativa ($\text{sig}>0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso de continuidad en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.026.

Existe relación significativa ($\text{sig}<0.05$), entre la felicidad y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.220. indicando que, a mayor felicidad mejora el comportamiento normativo.

Existe una relación directa significativa ($\text{sig}<0.05$), y de nivel bajo, entre la felicidad y el compromiso organizacional de los Trabajadores de Gobiernos locales de la Región La Libertad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.139 indicando que, a mayor felicidad, mejora el compromiso organizacional de manera leve.

VII. RECOMENDACIONES

Alta gerencia liderada por el Alcalde se le recomienda la difusión de la misión, visión, valores y objetivos de las organizaciones para que los trabajadores las conozcan y las hagan suyas, de tal manera que puedan crear vínculos de compromiso organizacional y un ambiente que lo haga sentir feliz.

La Municipalidad Distrital de El Porvenir debe implementar políticas que promuevan recompensas y actividades que permitan que los colaboradores se sientan motivados y felices, es decir, crear un entorno agradable que genere mayor compromiso con la institución y el trabajador decida quedarse por más tiempo en la empresa.

Profundizar más en el tema de la felicidad en las organizaciones, ya que a nivel mundial es un tema que tiene alto impacto, por lo que las organizaciones deben implementar planes que tengan como propósito mantener a sus trabajadores felices en un ambiente agradable y de motivación, lo cual redundará en la productividad de la empresa.

Cualquier organización, sin importar la naturaleza de su rubro, debe tener mucho cuidado con el trato con el personal que trabaja en esta, porque son los agentes que generan una fuente y muchos recursos importantes en el cumplimiento de los servicios que ofrece la organización.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, 39 (11), pp. 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 40 (Núm. 1), pp. 99-106. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>.
- Alarcón, R. (2015). The idea of happiness. *Science & Society Notes*, 5 (1), pp. 6-9. <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/290>
- Amorós, E (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía.
- Apolitano, J. (10 de noviembre 2019). *Resultados del primer índice de motivación y felicidad laboral en la región La Libertad*. El pueblo.pe. <https://www.elpueblo.pe/resultados-del-primer-indice-de-motivacion-y-felicidad-laboral-en-la-region-la-libertad/>
- Barajas, J., Cortez, F., Sánchez, R., Medina, A., Ruiz, M. y Camargo, A. (2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Revista Electrónica de Portales Medicos*, 15 (12), pp 592. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/#:~:text=Abraham%20Maslow%2C%20psic%C3%B3logo%20humanista%2C%20define,felicidad%2C%20incrementando%20as%C3%AD%20la%20autoestima.>
- Barria, C (22 de marzo, 2019). "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa". BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>

- Blanco, M. y Castro, P. (2011). Comparative analysis of organizational commitment expressed by mothers and childless women. *Ajayu*, 9(2), pp. 215- 233. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Calizaya, J., Morales, B., Pinto, H. y Bellido, H. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *UNIVERSIDAD, CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 24, (106), pp.13-19. https://www.researchgate.net/publication/347014957_ANALISIS_DEL_COMPROMISO_LABORAL_EN_COLABORADORES_DE_GOBIERNOS_LOCALES_DE_LA_CIUADAD_DE_AREQUIPA_PERU
- Caycho, T. (2010). Alarcón, R. (2009). Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva. Lima: Editorial Universitaria. 262 pp. *Revista de Psicología*, 28(2),411-414. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829515008>
- Castilla, H., Caycho, T. & Ventura-León, J. (2016). Happiness Differences by Sex and Age in Peruvian University. *News in Psychology*, 30(121), pp. 25-37. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v30i121.24366>
- Coronado-Guzmán, Graciela, & Valdivia-Velasco, Magali, & Alvarado-Carrillo, Araceli, & Aguilera-Dávila, Aída (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), pp.1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Fabián-Palomino, S. (2019). Organizational Commitment and Types of Labor Contract in the Social Security Hospital in Lima (Perú), 2017. *Health Management and Policy Magazine*, 18(37).[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)
- Figueroa, C. (2016) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figueroa_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J., Pineda-Celaya, L., & Rodríguez-Morales, J. (2022). Enfoque de intercambio social y la felicidad en el trabajo: explorando el efecto mediador del compromiso organizacional. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 221-236. doi:<https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- García-Madurga, M., Grilló-Méndez, A., y Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 55-70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Global advisor. (abril, 2022). *FELICIDAD GLOBAL 2022*. Game changers. <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-05/Global%20Happiness%202022%20Report%20ES.pdf>
- Grandez, L. & Saravia, J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), pp.10–22. <https://doi.org/10.24265/igqp.2022.v9n1.03>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7°. ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores
- Ibarra, E. & Domínguez, R. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96),660-679. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>
- Jean-Paul, M. (2007). LA FELICIDAD. *Praxis Filosofica*, 25, pp. 55-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004
- Lévano, F. & Mamani, K. (2021). Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60558/L%c3%a9vano_EFM-Mamani_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Loza, D. (2019). *“Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019”*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2632>
- Lupano, M. & Castro, A. (2010). PSICOLOGÍA POSITIVA: ANÁLISIS DESDE SU SURGIMIENTO. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43-56. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=es&tlng=es.
- Marquez, Y., Espinoza, J. y Garcia, I. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación científica*, 14 (2), pp. 288-291. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Milla, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima – 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26819/Milla_PDL.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Mirko (2 de diciembre de 2016) *Infografía Felicidad Laboral en Trujillo 2016*. ISSUU. https://issuu.com/ukuchay/docs/infografi__a_estudio_de_felicidad_l
- Moccia, S. (2016). FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Papeles del Psicólogo*, 37(2),143-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007>
- Neyra Vilcarromero, M., Aliaga Jimenez, B. K., Burgos Chavez, V. S., & Álvarez Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima,

2020. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 11 - 21.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis (4ta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Obando, M., Cuenca, V. & Rea, M. (2020). El empoderamiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*. 4(32),8.
<https://tinyurl.com/7hsvhdsx>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL COMO PARTE DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), pp. 95-105.
<https://www.theibr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Science and Development*, 23(3) pp. 46-53.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 10(2).
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Ramírez Ríos, A., & Polack Peña, A. M. . (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191–208.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>

- Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Ángel, & Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397–407. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Rodríguez, A. y Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://revistasojs.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/6383/5751>
- Sama, V. (2022). La felicidad en los tiempos de pandemia. *Revista digital del Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa*, (6), pp 23-27. https://revista.ilce.edu.mx/images/pdf/articulos/no6/DESARROLLO_HUMA_NO_NO6.pdf
- Santiago-Torner, C. y Rojas-Espinosa, S. (2021). COVID-19 pandemic and labor commitment: relationship within an organization of the Colombian electricity sector. *Research Development and Innovation Magazine*, 11(3), pp.437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Seligman, M. (2017). La auténtica felicidad. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=tipos+de+felicidad+segun+martin+seligman&ots=xYIUUk8gXV&sig=0gDykdRkK1x5n_eqdyaUxmrbYn4#v=onepage&q&f=true.
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020) Motivation and work commitment in people land transport drivers, Trujillo Peru, 2019. *science and technology magazine*, 16(3), pp. 77.86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (s.f.). Métodos de recolección de datos para una investigación. Recuperado de http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf
- Trabajando.com. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Capital humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos->

[humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/](https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf)

Urzúa, A. & Caqueo-Urizar, A. (2012). Quality of life: A theoretical review. *psychological therapy*, 30 (1), pp. 61-71.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Felicidad	Para Alarcón (2000), la felicidad es conceptualizada como un “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado” (p. 101).	Para la medición de esta Escala de la Felicidad de Lima de Alarcón (2006) el objetivo del instrumento es poder medir los niveles de felicidad de la persona, a través de cuatro factores.	Satisfacción con la vida	Los ítems que la conforman son, 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Escala ordinal Contiene 5 puntos Totalmente de Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (N / N) En Desacuerdo (D) Totalmente en Desacuerdo (D)
			Realización personal	Los ítems que la conforman son, 1, 3, 4, 5, 6, 10	
			Sentido positivo de la vida	Los ítems que la conforman son, 8, 9, 21, 24, 25, 27	
			Alegría de vivir	Los ítems que la conforman son, 12, 13, 15, 16	
Compromiso organizacional	Para Meyer y Allen (1997): “es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11)	Cuestionario de Compromiso Organizacional desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993), el cual busca determinar el grado de compromiso experimentado por los trabajadores en las tres dimensiones.	Afectivo	Los ítems que la conforman son: 1,2,3,4,5,6 Esta dimensión tiene tres ítems inversos 3,4,5	Escala ordinal Contiene 7 puntos Totalmente de Acuerdo (TDA) De Acuerdo (DA) Levemente de Acuerdo (LA) Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) Levemente en Desacuerdo (LD) En Desacuerdo (TED) Totalmente en Desacuerdo (ED)
			Continuidad	Los ítems que la conforman son: 7,8,9,10,11,12	
			Normativo	Los ítems que la conforman son: 13,14,15,16,17,18 Esta dimensión tiene un ítem inverso el 13	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ESCALA DE LA FELICIDAD

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de enunciados. Marque con un ASPA (X) la alternativa que mejor exprese lo que usted siente, trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES
Totalmente en Acuerdo (TA)
Acuerdo (A)
Ni Acuerdo ni Desacuerdo (NA / ND)
Desacuerdo (D)
Totalmente en Desacuerdo (TD)

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Felicidad y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de un Gobierno local de la Región La Libertad", cuyo autor es FIGUEROA DE LA PEÑA CESAR AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAUL ALFREDO MENDEZ PARODI DNI: 18111923 ORCID: 0000-0002-1667-9594	Firmado electrónicamente por: RAMENDEZ el 10-01- 2023 19:54:37

Código documento Trilce: TRI - 0487779