



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Felicidad y compromiso organizacional en una empresa
que desarrolla productos de plástico

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Acha Fretel, Sara Mirella (orcid.org/0000-0003-2006-2287)

Mondalgo Trejo, Maria Caridad (orcid.org/0000-0002-1069-2958)

ASESORA:

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (orcid.org/ 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios que siempre será mi guía y las personas que más amo en esta vida que son mis padres por haberme apoyado, aconsejado y por siempre creer en mí. A mis hermanos por las palabras de aliento y por ser siempre mis confidentes.

Mirella

A mis padres, por su apoyo incondicional que me permitió alcanzar este logro académico. A mis hermanas por su preocupación y apoyo constante pese a las dificultades que se atravesaron.

Maria

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestras familias por el apoyo incondicional en todos estos años. A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por el compromiso en este camino y en especial a la miss Diana por la paciencia, dedicación y apoyo hacia sus alumnos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico", cuyos autores son ACHA FRETTEL SARA MIRELLA, MONDALGO TREJO MARIA CARIDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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 Completa 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, 21 de Junio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| HUAMANI CAJALEON DIANA LUCILA DNI: 43648948 ORCID: 0000-0001-8879-3575 | Firmado electrónicamente por: DLHUAMANIC el 28- 08-2023 17:43:49 |

Código documento Trilce: TRI - 0546977





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ACHA FRETTEL SARA MIRELLA, MONDALGO TREJO MARIA CARIDAD estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| ACHA FRETTEL SARA MIRELLA DNI: 73520383 ORCID: 0000-0003-2006-2287 | Firmado electrónicamente por: ACHA FRETTEL SARA MIRELLA el 28-06-2023 23:18:12 |
| MONDALGO TREJO MARIA CARIDAD DNI: 77399306 ORCID: 0000-0002-1069-2958 | Firmado electrónicamente por: MONDALGO TREJO MARIA CARIDAD el 28-06-2023 23:22:27 |

Código documento Trilce: INV - 1253468

Índice de contenidos

| | |
|---|-----------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.1.1 Tipo de investigación | 11 |
| 3.1.2 Diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 11 |
| 3.2.2 Operacionalización | 11 |
| 3.2.3 Escala de medición | 12 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 13 |
| 3.3.1 Población | 13 |
| 3.3.2 Criterios de inclusión | 13 |
| 3.3.3 Criterios de exclusión | 13 |
| 3.3.4 Unidad de análisis | 13 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.4.1 Técnicas | 13 |
| 3.4.2 Instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5 Procedimientos | 14 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 15 |
| 3.7 Aspectos Éticos | 15 |
| IV. RESULTADOS | 17 |
| 4.1. Resultados descriptivos | 17 |
| 4.1.1 Caracterización de la muestra | 17 |
| 4.1.2 Caracterización de las dimensiones | 19 |
| 4.2. Resultado de la base de datos | 26 |
| 4.2.1 Prueba de normalidad | 26 |
| 4.2.2 Contrastación de la hipótesis | 27 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |

| | |
|--|----|
| ANEXOS..... | 39 |
| Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables | 39 |
| Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos..... | 40 |
| Anexo 3 Consentimiento informado | 44 |
| Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos | 46 |
| Anexo5: Validez y confiabilidad de los instrumentos de Recolección de datos | 67 |
| Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad | 68 |
| Anexo 7 | 70 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Objetivo General y Específicos..... | 13 |
| Tabla 2 Hipótesis | 15 |
| Tabla 3 Prueba de normalidad | 36 |
| Tabla 4 Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general | 37 |
| Tabla 5 Prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas..... | 38 |

Índice de figuras

| | |
|---|-----------|
| Figura 1. Porcentaje de área | 27 |
| Figura 2. Porcentaje de género | 28 |
| Figura 3. Porcentaje de tiempo..... | 28 |
| Figura 4. Porcentajes de positividad como dimensión de la variable felicidad organizacional | 29 |
| Figura 5. Porcentajes de sentido del trabajo como dimensión de la variable felicidad organizacional | 30 |
| Figura 6. Porcentajes de relaciones confiables como dimensión de la variable felicidad organizacional | 31 |
| Figura 7. Porcentajes de compromiso como dimensión de la variable felicidad organizacional | 32 |
| Figura 8. Porcentajes de logro y reconocimiento como dimensión de la variable felicidad organizacional | 32 |
| Figura 9. Porcentajes de desarrollo profesional y personal como dimensión de la variable felicidad organizacional..... | 33 |
| Figura 10. Porcentajes de compromiso asertivo como dimensión de la variable compromiso organizacional..... | 34 |
| Figura 11. Porcentajes de compromiso como dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional..... | 35 |
| Figura 12. Porcentajes de compromiso normativo como dimensión de la variable compromiso organizacional..... | 35 |

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la influencia entre la felicidad organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. La metodología comprendió un tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 100 trabajadores que asisten a laborar empresa que desarrolla productos de plástico, cuya muestra fue tomada en su totalidad, quienes fueron evaluados por dos instrumentos de investigación validados y confiabilizados. La técnica empleada fue el de la encuesta y de instrumento se utilizó el cuestionario con la finalidad de recolectar los datos para resolver los objetivos. Los datos obtenidos mediante la encuesta se procesaron en el programa SPSS versión N°25, donde se obtuvieron los siguientes resultados, chi-cuadrado sig.= 0,001 menor al nivel de significancia por lo tanto indica que la felicidad organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico. En conclusión, se comprobó que la felicidad organizacional influye significativamente en el comportamiento organizacional dentro de la empresa que desarrolla productos de plástico.

Palabras clave: Validados, compromiso, confiabilizados.

ABSTRACT

The present research seeks to determine the influence between Organizational Happiness and organizational commitment in a company that develops plastic products. The methodology included a type of applied research with a quantitative approach, causal correlational level and non-experimental design. The population consisted of 100 workers who work in a company that develops plastic products, whose sample was taken in its entirety, who were evaluated by two validated and reliable research instruments. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire in order to collect data to meet the objectives. The data obtained through the survey were processed in the SPSS program version 25, where the following results were obtained, chi-square sig.= 0.001 less than the significance level, thus indicating that organizational happiness does have a significant influence on organizational commitment in a company that develops plastic products. In conclusion, it was found that organizational happiness does significantly influence organizational behavior within a company that develops plastic products.

Keywords: Validated, commitment, reliable.

I. INTRODUCCIÓN

En este primer capítulo de la investigación, ha sido necesario desarrollar cual es la realidad del problema en una empresa de fabricación de productos de plástico. Se definió como variable principal felicidad organizacional para a conocer su relación con el compromiso organizacional, de esta manera conoceremos como la felicidad organizacional fortalece las relaciones dentro de una institución aprovechando el conjunto de valores, principios y la postura que opta la institución para para crear un buen comportamiento organizacional. Se presenta el problema general, la justificación del estudio, la teoría y el método, la perspectiva social, finalmente se presentan las hipótesis y objetivos.

La felicidad es un área de bienestar y calidad de vida que puede crear una percepción positiva de la organización entre los empleados en un contexto organizacional se puede describir como un estado de ánimo y emoción favorables, bienestar y una buena actitud, que aumenta la eficiencia y abarca los objetivos de la organización (Malek, Abdulmajeed, Haifa, Ali & Mohamed, 2023). Felicidad organizacional no es solo los salarios de los trabajadores, aun así, cuando están satisfechas las necesidades básicas, también está relacionada con otros problemas, lo cual genera en el empleado un sentido de respeto y confianza que reflejan su trabajo en la organización, el aprendizaje significa trabajar más eficientemente; el objetivo no es más que entender qué se está haciendo y por qué, se está haciendo, ser parte de algo organizativo (Chumaceiro, Hernandez, Ravina & Reyes, 2020). En general, la felicidad influye en mejorar la calidad de vida de una persona y se manifiesta desde dos perspectivas diferentes: el nivel global o rasgo y el experimentado o episódico (Garcia, Muñoz, Pineda & Rodriguez, 2022).

La felicidad organizacional, es un método que busca motivar conducir la eficiencia y al logro de los objetivos; es el sentimiento que surge dentro de la mente de los empleados en respuesta a los eventos que ocurren en el trabajo (Ekkasit & Suebpong, 2023); la felicidad está definida como el estado de estar orgulloso y de lograr todas las aspiraciones de manera completa y continua, la felicidad no es un fenómeno estático, es el resultado de un proceso (Töre & Kadir, 2022). La felicidad es un conjunto de emociones representado por sentimientos de satisfacción, alegría y plenitud. La felicidad generalmente se cataloga como un concepto amplio, así mismo es llamado "bienestar subjetivo" por los psicólogos y otros

científicos sociales (Zsolt, Tibor, Beáta, Szilárd, Ildiko & Andrea, 2023)

El compromiso organizacional se le denomina a la participación y la fuerza que ejerce un individuo con la empresa empleadora en general y no con un departamento o grupo de trabajo en específico (Bizunesh, Endalkachew, Nigusu & Ayal, 2023). Así mismo, es un factor importante que determina la efectividad organizacional, Consideran el compromiso organizacional como una construcción psicológica que vincula a los miembros de la organización con su organización e influye en las decisiones de los individuos de permanecer o dejar la organización (Chasanah, Hidayat & Mustafa, 2020). Por otro lado, es el grado en que los empleados perciben que tienen una conexión psicológica con su trabajo y una función del grado en que el empleado adopta o internaliza características y valores de la organización (Chiu, Won & Bae, 2019).

A nivel local, las empresas del rubro de producción de productos de plástico generan variedades de productos como bolsas de diferentes medidas, tapers, vasos, cubiertos, entre otros. Para llegar a realizar y tener óptimos resultados con los productos que ofrecen, la empresa posee un personal de producción eficiente que trabajan en conjunto con el personal que es reconocido por la gerencia. La empresa que desarrolla productos de plástico cuenta con beneficios de acuerdo a la ley, que hacen que la felicidad organizacional se vea reflejado, ya que si hablamos del tema económico, cuentan con 15 sueldo dentro del año y todos los beneficios ante la ley, también mantienen un buen clima organizacional, ambientes adecuados para desarrollar sus labores y lograr sus objetivos planeados, además estos puntos ayudan a que el colaborador se sienta comprometido e identificado con la empresa y su permanencia siendo notoria (Rasim, Yunus & Erhan, 2017).

De acuerdo al párrafo anterior la empresa que desarrolla productos de plástico cuenta con beneficios que la ley indica, pero esta felicidad puede verse influida positivamente por otras variables como situaciones positivas, emociones, decisiones, incentivos, premios en el trabajo, de esta manera la empresa puede aplicar para una felicidad y compromiso organizacional. El vincularse más con las diferentes áreas para la identificación con la empresa para que el cliente interno se sienta feliz en su centro laboral y pueda conseguir resultados favorables es uno de los puntos que tiene que se tiene que trabajar para lograr alcanzar las metas trazadas y para que todos puedan crecer tanto el colaborador como la empresa.

De acuerdo al estudio se acudió a las justificaciones de la investigación mostrando una gran importancia a los tres diferentes ámbitos que se realizará la investigación, a saber: teórico, metodológico y social, donde se deben mencionar conceptos básicos concisos y comprensibles, no solo para la investigadora, sino también para las personas que lo leerán en un futuro.

La justificación teórica, está relacionado con la ansiedad del investigador, ya que se analizan los problemas planteados examinando para que quede entendible la investigación (Fernández, 2020. p.6). Este punto muy importante para solventar cualquier duda que se presente en la empresa contrastada por la investigación y la teoría, siendo así que la justificación teórica es muy importante para realizar futuras investigaciones basadas en reales evidencias.

La investigación llega a ser justificada metodológicamente si se crea una nueva herramienta para la recopilación de datos, ya que propone un nuevo método o incluya otras formas de probar una o más variables, de una manera más apropiada de estudiar una determinada población (Fernández, 2020. p.7). Esto significa realizar una investigación utilizando métodos o herramientas para la investigación, en este caso es descriptiva la investigación, utilizando un diseño no experimental transversal y utiliza métodos de encuesta y cuestionario como instrumento.

La justificación social es necesario que tenga cierta relevancia social, de esta manera la investigación logra ser trascendente para la sociedad y denota un alcance o proyección social (Fernández, 2020, p.7). tomando en cuenta el marketing interno esta investigación busca generar una mayor felicidad organizacional con la finalidad de seguir creciendo como institución y así los clientes externos es decir las madres y los neonatos tengan una atención especializada, generando así una disminución de mortalidad en los pacientes.

Tabla 1

Se plantean los siguientes objetivos

| Orden | Descripción |
|--------------|---|
| Objetivo 1 | Determinar la influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico |
| Objetivo 1a | Identificar la influencia entre positividad con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico |
| Objetivo 1b | Identificar la influencia entre el sentido de trabajo y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Objetivo 1c | Identificar la influencia entre las relaciones confiables con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Objetivo 1d | Identificar la influencia entre desarrollo profesional y personal con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Objetivo 1e | Identificar la influencia entre el compromiso con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Objetivo 1f | Identificar la influencia entre logro y reconocimiento con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |

Nota. *Se menciona los Objetivos de la variable independiente Felicidad Organizacional y sus seis dimensiones.*

Tabla 2

Se plantean las siguientes hipótesis

| Orden | Descripción |
|--------------|---|
| Hipótesis 1 | Existe influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico |
| Hipótesis 1a | Existe influencia entre positividad con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Hipótesis 1b | Existe influencia entre el sentido de trabajo y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Hipótesis 1c | Existe influencia entre las relaciones confiables con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico |
| Hipótesis 1d | Existe influencia entre desarrollo profesional y personal con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Hipótesis 1e | Existe influencia entre el compromiso con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |
| Hipótesis 1f | Existe influencia entre logro y reconocimiento con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. |

Nota. *Se menciona las Hipótesis de la variable independiente Felicidad Organizacional y sus seis dimensiones.*

I. MARCO TEÓRICO

El segundo capítulo de este estudio describe detalladamente, lo que se realizó fue recopilar información de artículos indexados relacionados con las variables de estudio, después se comenzó a escribir temas muy principales de la información ya obtenida, mencionando primero a los autores o autor, continuando con el año de publicación, el objetivo del estudio, posterior a ello, el tipo de diseño que definieron los investigadores, las conclusiones y recomendaciones.

Sanamthong & Prabyai (2023) en su artículo científico tiene como objetivo estudiar el nivel de clima organizacional, felicidad en el trabajo y compromiso organizacional. Es una investigación cuantitativa entre 400 empleados. Los resultados fueron que la variable Felicidad en el Trabajo influye directamente en el Compromiso, tuvo un coeficiente de influencia de 0,64 con un nivel de Sig. estadística de 0,05. Los resultados muestran que las variables de clima organizacional, felicidad en el trabajo y compromiso organizacional revelaron que la felicidad en el trabajo en general se encontraba en un nivel alto. Se constató que el modelo desarrollado por la investigadora fue solo el inicio del desarrollo de los conceptos teóricos. Se concluyó que la investigación utilizó el marco conceptual y las teorías relacionadas con el compromiso organizacional de académicos, investigadores y desarrolladores de recursos humanos como marco para construir el modelo.

Lévano & Mamani (2021) su investigación tuvo como objetivo principal comprender la relación entre las variables felicidad y compromiso organizacional de los empleados del municipio de Arequipa Distrito de Cayma en el año 2021. Siendo así su metodología una investigación cuantitativa, niveles de correlación descriptivos, diseños no experimentales transversal. La población fue constituida por 547 colaboradores que trabajan en la ciudad de Kaiama, quienes fueron muestreados sin probabilidad teniendo como resultado 237 empleados. La variable de resultado del estudio no fue significativa ($r = 0,096$, $p = 0,142$). Por tanto, se concluyó que la relación entre las dos variables es “muy débilmente positiva” y no significativa, ya que al poseer un $p = 0,142$ es mayor que el 0.05.

León (2019) realizó una investigación cuyo objetivo más importante fue hallar la relación existente entre la felicidad y el compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. Asimismo, la metodología incluyó métodos cuantitativos, con un diseño descriptivo correlacional. En este estudio se utilizó una muestra de 169 colaboradores. Se tuvo como resultado que la confiabilidad fluctúa entre 0,44 y 0,46. Se pudo concluir que la relación que existe entre ambas variables es “positiva moderada” teniendo un nivel sig. 0.001 y un coeficiente de correlación Rho spearman = 0,495.

Coronado, F et al. (2019) en su investigación, tuvo como objetivo establecer la influencia de la variable felicidad sobre el compromiso organizacional, se analiza y se explica la relación que hay entre dos modelos el modelo de Hills y Argyle (2002) y el modelo de Allen y Meyer (1990). La investigación es de enfoque cuantitativo-trasversal, no experimental y con un alcance descriptivo – correlacional, se llegó a aplicar a 305 colaboradores. El cual dio como resultado una correlación directa y moderada alta, entre ambas variables. Se pudo concluir que existe relación entre las dimensiones de la variable independiente felicidad organizacional y la variable dependiente compromiso organizacional.

Navarro (2020) hizo una investigación destacando como objetivo principal establecer la relación entre la felicidad organizacional y el compromiso de los empleados dentro del área de embolsado de la Empresa UNACEM S.A.A Condorcocha-Tarma, la investigación fue con diseño no experimental usando métodos cuantitativos y adecuados niveles, con un censo de 56 empleados en la región. Tuvo como resultado que el p-valor resultó ser menor al 0.05. Se pudo concluir sabiendo que existe una relación directa entre ambas variables.

Pinto (2019) en su trabajo de investigación cuyo objetivo fue precisar si existe relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los profesores de la universidad privada de Tacna de la facultad de ciencias empresariales en el año 2018, teniendo como metodología un diseño no experimental, tipo de investigación básica, correlacional–causal y transeccional, contando con una población de 123 profesores. Como resultado se determinó que no existe una relación significativa entre ambas variables, se obtuvo un cálculo P valor siendo mayor de 0.005. Se concluye que la felicidad que obtienen los

colaboradores en sus puestos de trabajo no es un factor que influya en las dimensiones de la variable compromiso.

Cornejo, F et al. (2019) en su estudio tuvo como propósito describir la felicidad y compromiso organizacional de millenials de una entidad financiera de Lima, según su metodología es una investigación cuantitativa, descriptivo – correlacional y un diseño no experimental-transversal. Como resultado tuvo una correlación directa y significativa ($r_s = .80, p < .001$). Se pudo concluir que existe relación entre ambas variables felicidad y compromiso organizacional.

Las teorías obtenidas para este estudio permiten una comprensión más precisa de las dos variables, Felicidad Organizacional y compromiso Organizacional, posteriormente revelar el fundamento teórico de la variable independiente Felicidad Organizacional.

Según Fitriana , et. al (2022) La felicidad laboral también conocida como felicidad organizacional incluye sentirse bien en el trabajo, sentirse bien con las características del trabajo y sentirse bien con la organización en su conjunto, evaluaciones o experiencias agradables, a saber, sentimientos positivos, flujo de trabajo, estados de ánimo y emociones.

Ataíde, et. al (2022) afirma que promover un clima institucional de felicidad y bienestar estimula sentimientos de satisfacción que, a la larga, conducen a un mayor compromiso, calidad y creatividad, por lo tanto, es crucial que los empleados experimenten satisfacción en el trabajo. Las emociones positivas tienden a conducir a actitudes más favorables en el trabajo, como el compromiso organizativo, pero también a una mayor satisfacción en el trabajo y, en consecuencia, a una mayor creatividad, mayor satisfacción laboral y, en consecuencia, un mejor rendimiento.

Silva, et. al (2020) En la actualidad, la felicidad organizacional se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizacional se dirige a la capacidad de cada empresa para facilitar y crear proceso y condiciones de trabajo que ayude al ingremento de las fortalezas individuales y los grupos.

Así mismo planteo las siguientes dimensiones (a) Positividad: Significa la oportunidad de experimentar más emociones positivas y menos negativas
Sentido del trabajo: El grado en que una persona comprende el significado de su vida, la medida en que siente que tiene un propósito y cómo crear un significado social o trascendental en su trabajo. (b) Relaciones confiables: El cultivo y cuidado de relaciones significativas con los demás ya que la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva e influencia significativa en la satisfacción laboral. (c) Desarrollo profesional y personal: Se refiere al hecho de que la organización es responsable de generar estrategias y prácticas que fomenten el crecimiento y desarrollo de sus empleados en los equipos y en la organización. (d) Engagement: Se refiere a un grupo de interés y se enfoca en donde las personas trabajan en ideas, objetivos y causas que son importantes para ellos. (e) Logro y reconocimiento: Son los objetivos alcanzados para desarrollar habilidades y sentirse competente, porque se completa tareas, se logra resultados y muestran que los buenos indicadores son actos observables de logro en el trabajo.

Seguidamente, se dará a conocer cuál es la fundamentación teórica del compromiso Organizacional.

Chiu, Wong & Bae (2019) afirma que el compromiso organizacional puede explicarse mediante la teoría del intercambio social, según la teoría del intercambio social, las actividades organizativas, incluida la formación y la educación, el apoyo a la gestión y la recompensa es importante y fundamental para el desarrollo y construcción del compromiso organizacional, que en última instancia influye en importantes resultados organizativos, es decir, el desempeño y la eficacia del trabajo.

Schulz & Martin (2017). El compromiso organizacional, específicamente este compromiso, se llega a definir como un estado mentalmente positivo y satisfactorio quien esta enlazado con el trabajo, relacionado con el trabajo, caracterizado por vitalidad, energía, resistencia y trabajo duro intenso, participación, orgullo, entusiasmo, dedicación, la concentración, la absorción y bienestar durante la jornada de trabajo.

Mends & Asiamah (2018) El compromiso organizacional es un vínculo psicológico que se caracteriza principalmente por el colaborador, brotando sentimientos de lealtad, apego y obligación en la organización; en otras palabras, es la fuerza de la conexión entre los empleados y sus organizaciones.

Así mismo plantean las siguientes dimensiones (a) Compromiso efectivo: que describe el apego emocional de un empleado a su organización. Para explicar, un trabajador que tiene un alto compromiso efectivo es aficionado a su organización y tiene un deseo enriquecido de lograr metas hacia la producción y venta de su producto. (b) Compromiso de continuidad: es el segundo dominio del compromiso organizacional y representa el resultado final de comparar las ganancias y pérdidas de trabajar en una organización. Cuando las recompensas de trabajar en un hospital superan o están a la par con las pérdidas, el resultado puede traducirse en un alto compromiso, un comportamiento positivo de los empleados y un alto desempeño en la atención médica. (c) El compromiso normativo: es el resultado de un trabajador que ha obtenido una beca en su organización para estudiar en el extranjero. En esta línea, el apego del trabajador a su hospital se debe simplemente a la beca que le han otorgado.

II. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Aplicada:

Según Ñaupas (2018) parte de una investigación básica, teniendo como finalidad poder ayudar a solucionar aquellas problemáticas que surgen dentro de una determinada población o región.

Enfoque Cuantitativo:

Según Sánchez (2019) son todos aquellos estudios donde se desarrollen y apliquen mediciones numéricas, se recopila información para posteriormente ser analizados con la finalidad de probar las hipótesis buscando así determinar resultados como patrones de conducta de una cierta población.

3.1.2 Diseño de investigación

No experimental

Según Álvarez (2020) se da a conocer que es el uso de diferentes variables, las cuales no son manipuladas, para luego hacer un análisis; por lo tanto, cada fenómeno debe ser esencialmente observado para su análisis.

Nivel de investigación:

Correlacional-causal

Hernández y Mendoza (2018), este diseño identifica la relación que existe entre dos o más variables; determina el nivel o grado de correlación, de igual manera que los niveles de causa y efecto.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.2 Operacionalización

Variable Independiente: FELICIDAD ORGANIZACIONAL

Definición conceptual:

En la actualidad, la felicidad organizativa se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente

al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizativa se dirige a la capacidad que poseen las empresas para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales e individuales y de grupo (Silva, Espinosa, Buelvas, Bechiola & Orellana, 2020, p. 2)

Definición operacional:

La variable "Felicidad Organizacional" fue medible a través de sus 6 dimensiones, de ellos se obtuvo sus indicadores: Positividad, sentido del trabajo, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement, logro y reconocimiento, que sirvieron para la realización de la encuesta que permitió obtener datos, los cuales fueron analizados estadísticamente.

Variable Dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición conceptual:

La definición de compromiso organizacional se puede ver desde varias perspectivas, como una actitud, el compromiso organizacional definido como: (1) un fuerte deseo de ser miembro de un grupo, (2) un alto nivel de negocio para la organización, (3) ciertas creencias y aceptación de los valores y objetivos de la organización (Chasanah, Hidayat & Mustafa, 2020).

Definición operacional:

Para examinar la variable compromiso organizacional es necesario estudiarla desde el punto de vista característico, por eso es que esta variable se desarrollará desde las 3 dimensiones plasmadas: Compromiso efectivo, Compromiso de continuidad y el compromiso normativo

3.2.3 Escala de medición:

La investigación se explicó en términos de indicadores, y se ordenado, de menor a mayor, creando una jerarquía de calificaciones para cada alternativa. Por lo tanto, el programa estadístico SPSS 25 utilizo una escala de clasificación tipo Likert para medir y aplicar los datos recolectados, los cuales siguieron en orden de menor a mayor: (1:" Totalmente en desacuerdo", 7:" Completamente de acuerdo").

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Sánchez (2019), se denomina población a un grupo que haya sido formado por características o elementos que particularmente poseen en común. Pueden ser conformado por objetos, eventos o personas las cuales poseen criterios o cualidades semejantes entre si y que son aledañas al área por investigar, partiendo desde la hipótesis de investigación. La población de la empresa es el número de personas a quienes se le realizo el estudio.

La presente investigación tuvo 100 trabajadores como población, los cuales en su mayoría fueron administrativos y de producción, para la investigación se tomó el total de trabajadores.

3.3.2 Criterios de inclusión

- ✓ Personas que se encuentren en planilla, hombres o mujeres, empleado en la categoría administrativa y producción, el trabajador debe haber trabajado en la empresa durante al menos un año. Asumimos que se necesita al menos un año para que los empleados se vean afectados por la empresa para que sean adecuadas conscientemente de estas prácticas.

3.3.3 Criterios de exclusión

- ✓ Personas que no estén en planilla y pertenezcan a la empresa que desarrolla productos de plástico, por ejemplo, enfermeras, personal de limpieza y personal con menos de un año y cliente externo.

3.3.4 Unidad de análisis

Según Ortega (2023), dicha unidad de análisis es el grupo de personas o cosas cuyas cualidades van a ser medidas, es parte esencial de un proyecto de investigación.

En la presente investigación la unidad de análisis serán los trabajadores en planilla de la empresa que desarrolla productos de plástico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.4.1 Técnicas:

Encuesta

Arroyo (2020) Permite la recolección los datos a través de una herramienta denominada cuestionario, es utilizado, respondido y llenado por los trabajadores de la empresa que desarrolla productos de plásticos, información que ayuda al análisis de la investigación

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Para poder realizar la aplicación del instrumento de recolección de datos se hace uso del cuestionario (Hernández Sampieri, 2017, p.217). El instrumento que se utilizó para la recaudación de los datos fue el cuestionario, cuenta con 50 preguntas o interrogantes con alternativas, las preguntas fueron divididas en dos grupos, siendo así el primero grupo por la variable Felicidad Organizacional confirmada por 35 preguntas componiéndose de 6 dimensiones, continuando con el grupo dos por la variable Compromiso Organizacional conformada por 15 preguntas componiéndose de 3 dimensiones.

Para la variable de Felicidad Organizacional se realizó el cuestionario que ha sido revisado y aceptado por el juicio de expertos, para este estudio la aprobación del instrumento fue validado por 3 docentes de la Universidad y se puede observar en el **anexo 4**, para nuestra segunda variable Compromiso Organizacional se tomó instrumentos seleccionados por otros autores el cual su validación se puede observar la ficha técnica en el **anexo 6**.

3.5 Procedimientos

Para la elaboración de la investigación se realizó un cuestionario a los colaboradores de la empresa que desarrolla productos de plástico para la venta al por mayor y menor, por ello se considera indispensable contar con los permisos necesarios para seguir con la ejecución del proyecto, así mismo se procederá a la utilización del consentimiento informado por parte de la población seleccionada para posteriormente ser distribuido el cuestionario mediante una encuesta presencial. La aplicación de la muestra tardó 13 minutos por persona y se realizó a la hora de salida.

Por otro lado, una vez contestados el instrumento de recolección de datos se conducirá a la depuración de los datos adquiridos por parte de la población

seleccionada, con el fin de impedir desviaciones en las mediciones de las variables estudiadas, por ello se inducirá al análisis estadístico del SPSS versión 25 para lograr tener una depuración concreta para el propósito a investigar.

Finalmente, la información obtenida será analizada por dicho programa, siendo de gran importancia para la culminación de la investigación final del presente producto académico.

3.6 Método de análisis de datos

Para comprender claramente las variables del proyecto de investigación se aplicó el método de estadística descriptiva, juntamente con el instrumento de recolección de datos (cuantitativo) que están dirigidos a los clientes de las empresas comercializadoras de prendas de vestir femenino, la cual fue sometido a un procesamiento mediante la aplicación del software estadístico SPSS versión 25, que nos brindarán la comprobación de las hipótesis establecidas por medio de resultados estadísticos a través de gráficos y tablas que ayudarán a comprender las variables estudiadas.

Con respecto al análisis los resultados por filtro de originalidad y autenticidad, en base de datos confiables que serán recopilados y procesados. Finalizando con el análisis y procesamiento de aquellos datos obtenido se permitió realizar el cuerpo de la investigación, continuando con las conclusiones y culminando con las recomendaciones.

3.7 Aspectos Éticos

Se considero utilizar el formato APA cumpliendo cada uno de los puntos ya previamente establecidos, por otro lado, la presente investigación considera la ética profesional ya que toda aquella información que se logró recopilar posee los sustentos y citas correspondientes la cual se logra demostrar que no existe algún plagio.

Se hizo uso de fuentes de revistas y repositorios de información confiable teniendo consigo el rango de años permitidos siendo así dentro de los últimos cinco años, pudiendo así verificar que todos los artículos encontrados fueron utilizados para el desarrollo de la presente investigación siendo información útil y confiable. Se

considero la declaración de originalidad de todos los autores con el apoyo de la última resolución sobre las políticas de autenticidad siendo decretado por la Universidad Cesar Vallejo, aplicando las pautas indicadas por la guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos, contando con la ayuda del asesor teórico para el desarrollo de la investigación donde se puede comprobar que el trabajo cumple con los requisitos para la presentación del proyecto en función a los principios a mencionar.

Beneficencia.

El presente proyecto de investigación indaga en una empresa que desarrolla productos plásticos que es beneficioso para la empresa porque puede aportar conocimientos sobre el bienestar de la organización, lo que conlleva a un mayor compromiso organizacional de los empleados y esto se verá reflejado sobre las demás organizaciones.

No maleficencia.

En el presente proyecto de investigación se puede afirmar que no posee información que conlleve a daño o algún inconveniente hacia los trabajadores de la organización investigada, por la misma razón que es parte de un principio de dominio público lo cual al ser incumplida está penado por la ley. Así mismo se evitó usar lenguaje ofensivo, inaceptable o discriminatorio en el planteamiento de las preguntas para la encuesta.

Autonomía.

En este trabajo de investigación han participado los colaboradores seleccionados de la empresa de manera voluntaria y autónoma para responder las preguntas de cuestionario. Así como también, se menciona que los colaboradores integrantes de resolver las encuesta pueden a retirarse sin ningún problema del estudio en cualquier etapa que se encuentren si así lo quieren.

Justicia.

En nuestra investigación hemos mantenido el anonimato y la privacidad de los participantes. Por otro lado, se citó a los autores de las distintas investigaciones presentadas, utilizando el formato APA y su sistema de referencias siguiendo el modelo de la guía del presente año presentada a todos los investigadores.

III. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

"La estadística descriptiva es la parte de la disciplina responsable de ordenar, agregar y analizar conjuntos de datos usando una variedad de métodos y técnicas que producen resultados que no van más allá de los propios conjuntos de datos" (Servicio Gallego de Salud, 2014). Mediante resultados descriptivos, se detallan porcentajes de género, tiempo de trabajo, área al que pertenece el trabajador, caracterización de las dimensiones y los resultados de la base de datos.

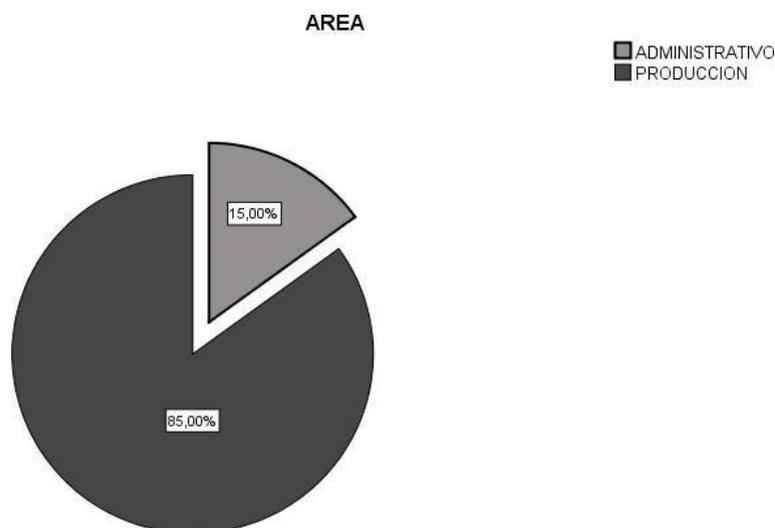
Personas encuestadas = 100 personas

4.1.1 Caracterización de la muestra

Se crea como un grupo de individuos o casos extraídos de una población específica de acuerdo con algún sistema de muestreo probabilístico. (Sánchez, 219)

Figura 1

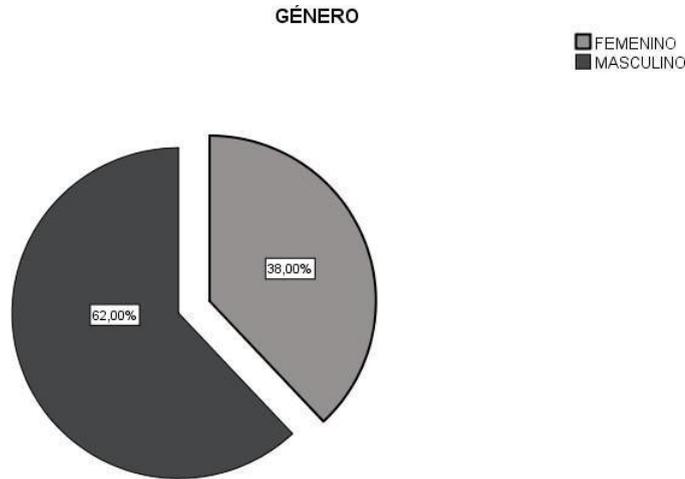
Porcentaje de área



Nota. Observamos en la primera figura, que el 15% de los colaboradores encuestados fueron del área administrativa y el 85% del área de producción

Figura 2

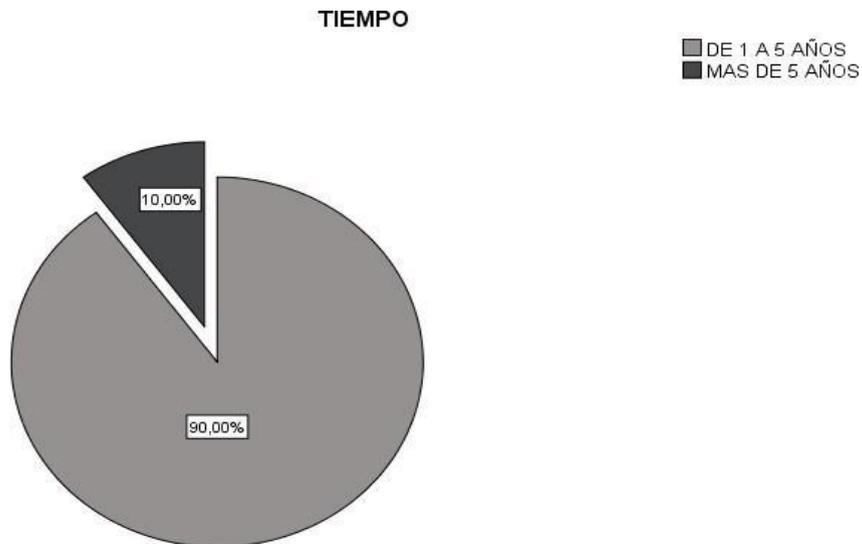
Porcentaje de género



Nota. Observamos en la figura 2, que el 62% de los colaboradores encuestados son del sexo masculino y el 38% son del sexo femenino..

Figura 3

Porcentaje de tiempo

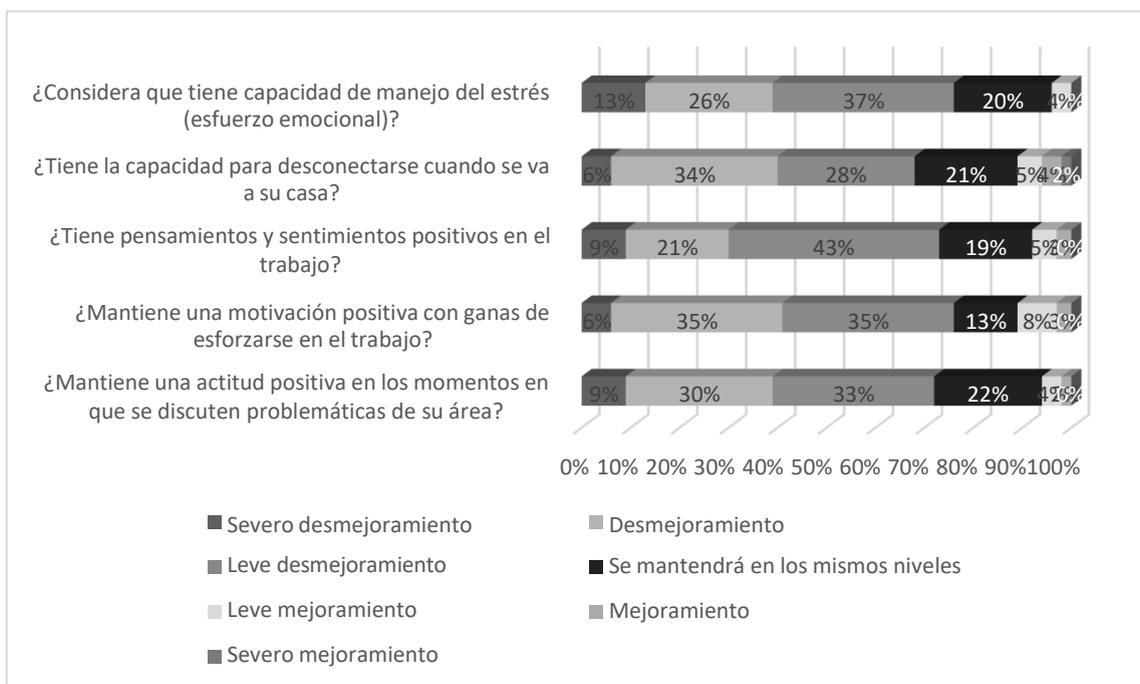


Nota. Observamos en la figura 3, que el 10% de los trabajadores encuestados tienen más de 5 años trabajando y el 90% están en el rango de 1 a 5 trabajando.

4.1.2 Caracterización de las dimensiones

Figura 4

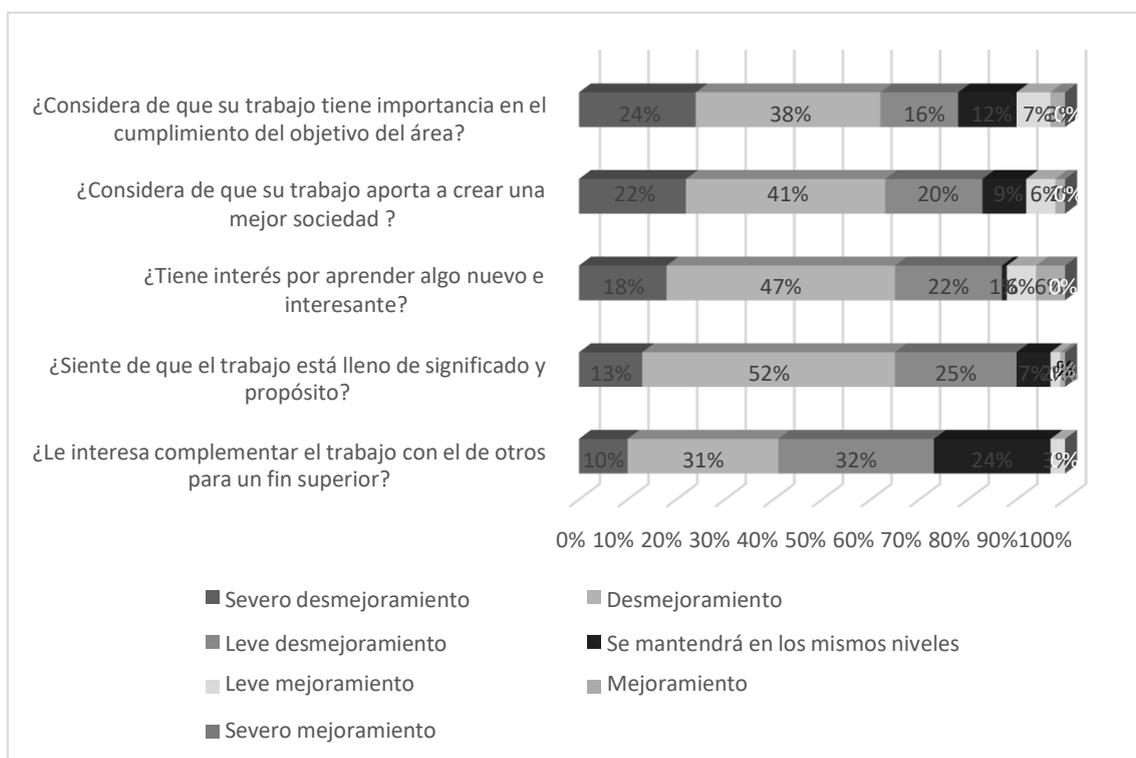
Porcentajes de positividad como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. El 63% de los encuestados opinan que la organización tiene un desmejoramiento y leve desmejoramiento considerando que tiene la capacidad de manejo de estrés. Por otro lado, el 26% indican un leve mejoramiento y se mantendrá en los mismos niveles la capacidad para desconectarse cuando se va a su casa. Así mismo, el 8% de los encuestados indican que un tienen un leve mejoramiento y un mejoramiento en pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo sin embargo el 64% indica un desmejoramiento y un leve desmejoramiento en el mismo ítem. El 24% de los encuestados la empresa consideran que mantienen una motivación positiva con ganas de esforzarse en el trabajo. Finalmente, el 63% indican un leve desmejoramiento y un desmejoramiento en cuanto a mantener una actitud positiva en los momentos en que se discuten problemáticas de su área.

Figura 5

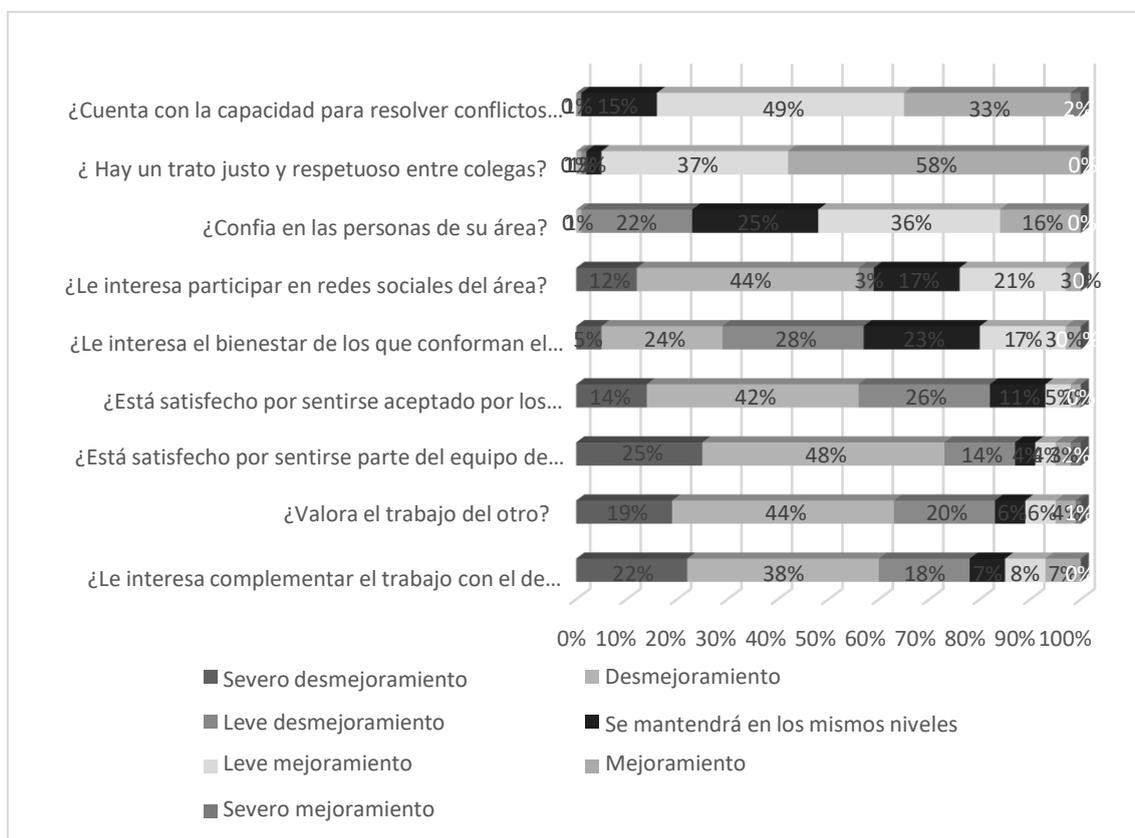
Porcentajes de sentido del trabajo como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. El 54% de los encuestados opinan que la organización tiene un desmejoramiento y leve desmejoramiento considerando que su trabajo tiene importancia en el cumplimiento del área. Por otro lado, el 63% indican un severo mejoramiento y desmejoramiento considerando que su trabajo aporta crear una mejor sociedad. Así mismo, solo el 8% indica un leve mejoramiento y un mejoramiento en cuanto al item previo. Por otro lado, el 65% de los encuestados indican que no tienen interés por aprender algo nuevo en la empresa. Mas del 20% siente leve desmejoramiento ya que no sienten que le trabajo este lleno de significado y propósito. Finalmente, solo un 10% indica un leve mejoramiento en cuanto al interésde completar el trabajo con el de otros.

Figura 6

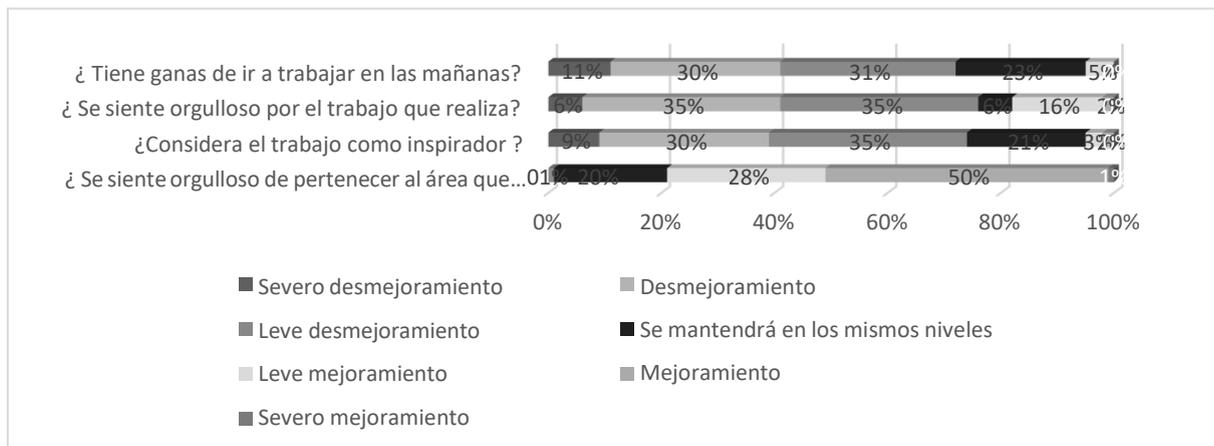
Porcentajes de relaciones confiables como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. El 33% de encuestados consideran un mejoramiento en cuanto a la capacidad de resolver conflictos en el afán de conseguir objetivos comunes. Por otro lado, más del 50% de colaboradores indican un mejoramiento y severo mejoramiento considerando un trato justo y respetuoso entre colegas. Así mismo, más de la mitad de los encuestados indican que confían en el personal de su área. A más del 40% e no le interesa participar en redes sociales. El 29% de los encuestados indican que desmejoramiento y severo desmejoramiento por el interés en el bienestar por los que conforman el área. El 42% muestra que un desmejoramiento en la aceptación por los compañeros. Mas del 50% no cuenta con resultados positivos en la satisfacción por sentirse parte del equipo. El 17% se puede decir que valora el trabajo de sus compañeros. Finalmente, solo un pequeño grupo conformado por el 22% le interesa completar el trabajo.

Figura 7

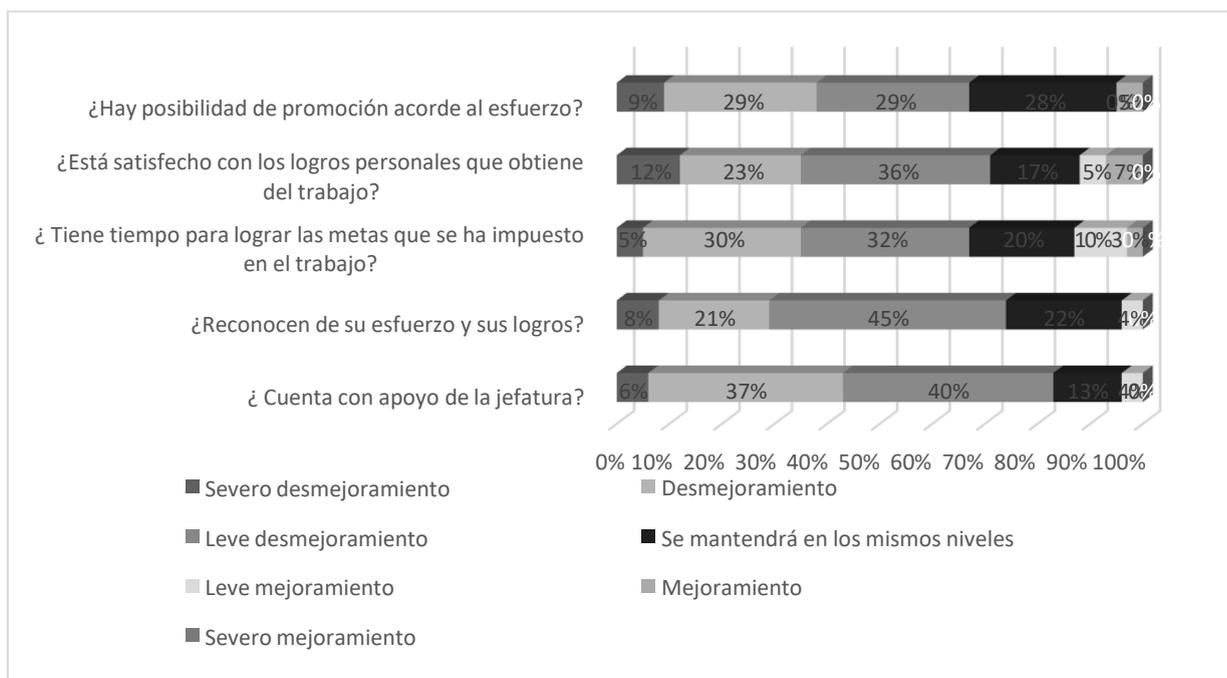
Porcentajes de compromiso como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. Se observa que el 31% muestra un severo desmejoramiento de los encuestados no tienen ganas de ir a trabajar por las mañanas. El 16% de encuestados se sienten orgullosos por el trabajo que realizan y un mayor porcentaje muestra un desmejoramiento en cuanto al mismo ítem. Mas del 60% de trabajadores no sienten su trabajo como inspirador. El 50% consideran un mejoramiento ya que se sienten orgullosos de trabajar en el área.

Figura 8

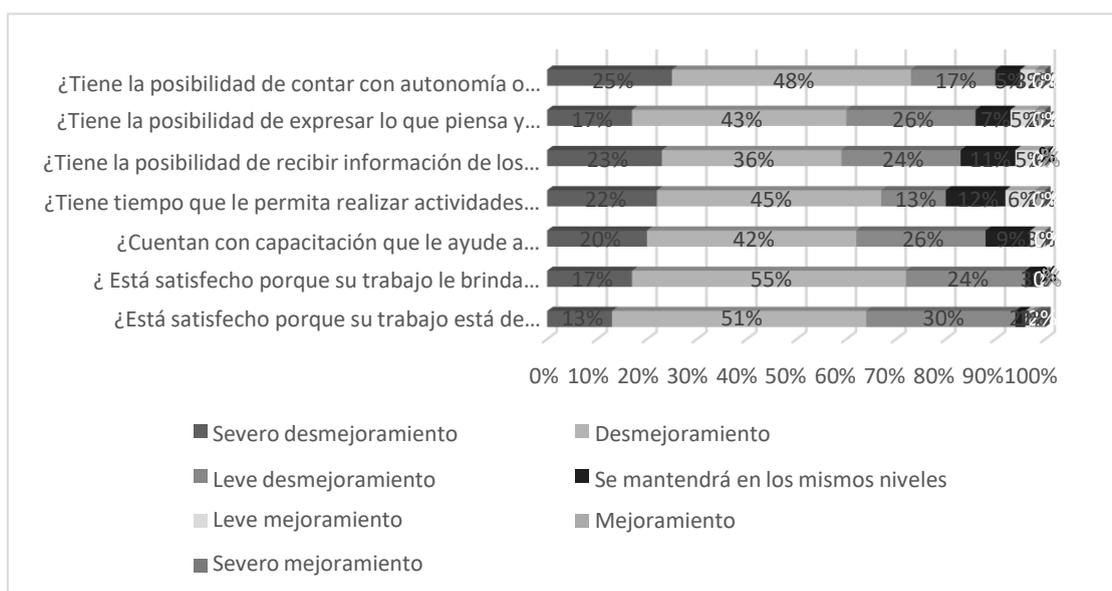
Porcentajes de logro y reconocimiento como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. El 38% de encuestados consideran que hay un severo desmejoramiento y desmejoramiento ante la posibilidad de promoción de acuerdo al esfuerzo en la empresa. Por otro lado, el 59% presenta un desmejoramiento y un leve desmejoramiento ante la satisfacción con los logros personales que obtienen en la empresa y solo el 10% considera un leve mejoramiento respecto a los logros personales. Así mismo, más de la mitad de los encuestados indican que no tienen tiempo para lograr sus metas. Finalmente, no hay un apoyo por la jefatura según los encuestados ya que más de 50% tienen resultados negativos.

Figura 9

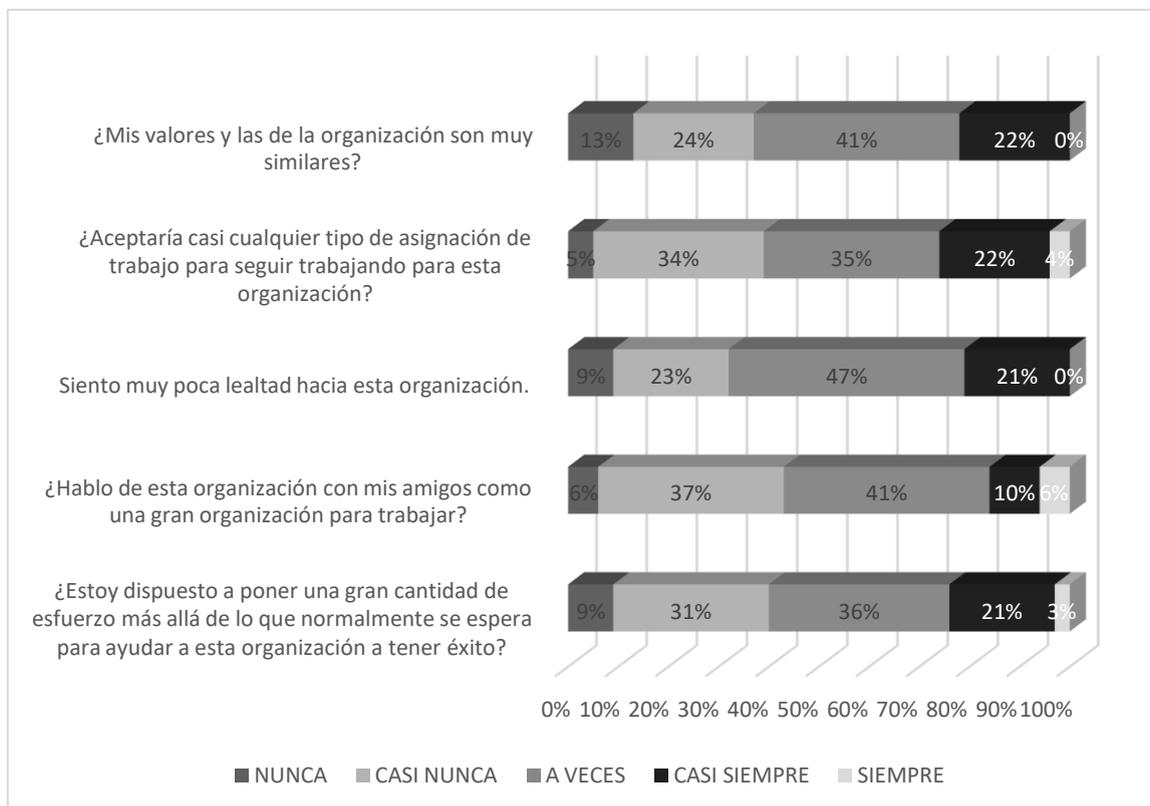
Porcentajes de desarrollo profesional y personal como dimensión de la variable felicidad organizacional.



Nota. El 48% de encuestados consideran desmejoramiento ante la posibilidad de contar con autónoma o libertad de decisión para su desarrollo. Por otro lado, el 14% considera que se mantendrá en los mismos niveles, leve mejoramiento y mejoramiento en expresar lo que siente y necesita. El 36% indica desmejoramiento en la posibilidad de recibir información de los resultados de evaluación por su trabajo. El 45% nos indica desmejoramiento en cuanto a la realización de realizar actividades recreativas, deportivas o de ocio. El 42% indica desmejoramiento ya que según informan no hay capacitaciones como antes de pandemia. El 55% indica desmejoramiento en satisfacción por oportunidades de crecimiento y logro porque no se refleja una línea de carrea.

Figura 10

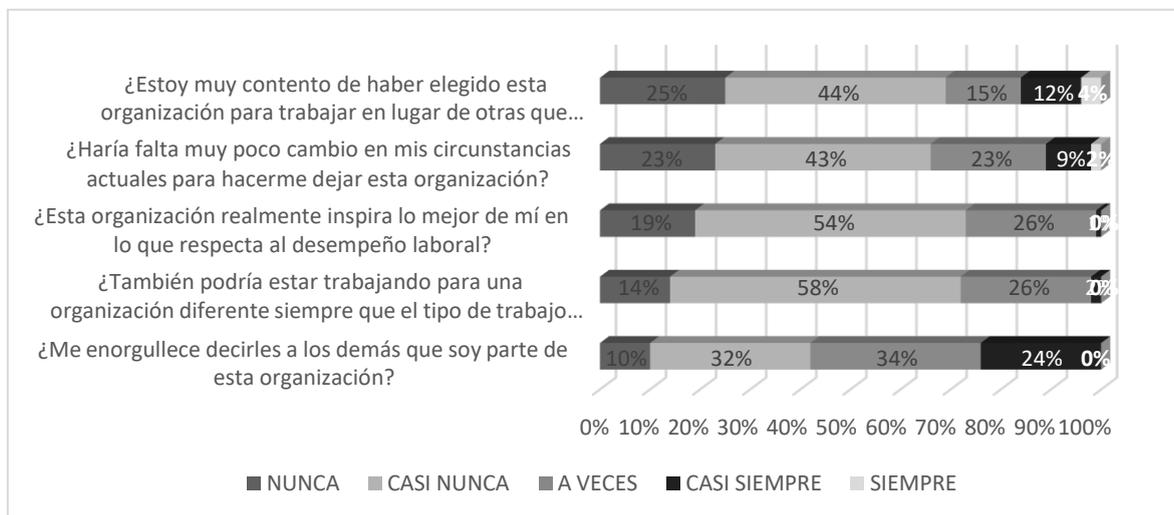
Porcentajes de compromiso asertivo como dimensión de la variable compromiso organizacional.



Nota. El 41% de encuestados consideran que a veces sus valores y el de la organización son muy similares, el 22% considera que casi siempre sus valores son similares y el 24% indica que casi nunca son similares. Ma del 50% no tiene una respuesta afirmativa ante aceptar cualquier tipo de asignación de trabajo para seguir en la organización. El 47% de encuestados indican que a veces sienten poca lealtad hacia la empresa. Por otro lado, el 43% de los colaboradores indican que no suelen hablar de la organización. Finalmente, el 36% de los encuestados indican que a veces están dispuestos a poner una gran cantidad de esfuerzo más allá de lo que normalmente se espera.

Figura 11

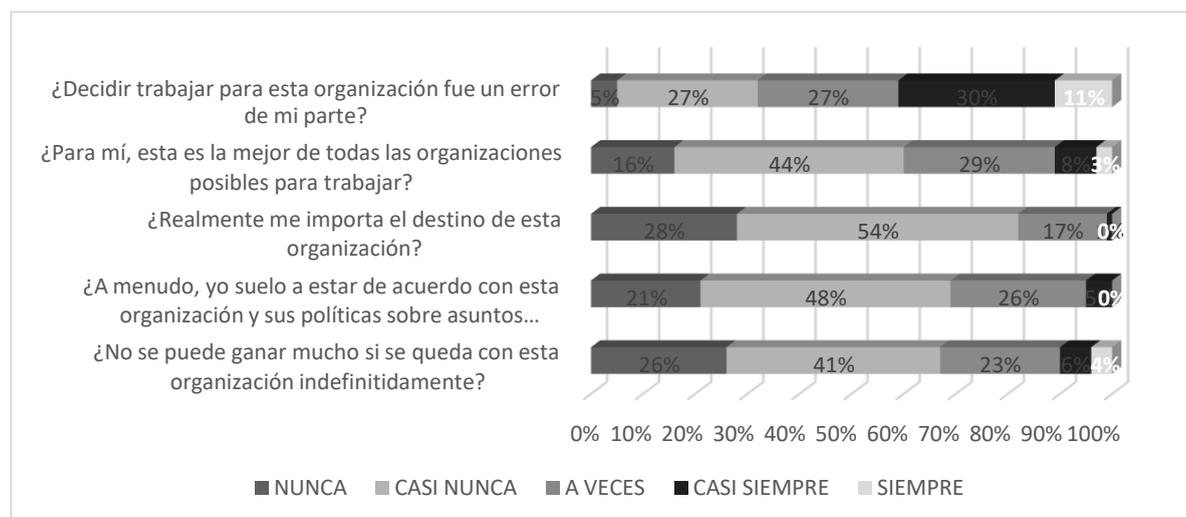
Porcentajes de compromiso como dimensión de continuidad de la variable compromiso organizacional.



Nota. El 44% de colaboradores que han sido encuestados, han considerado que casi nunca se sienten contentos de haber elegido a la empresa y solo el 15% consideran que a veces se sienten contentos con la elección. Por otro lado, el 23% considera que a veces siente que haría falta muy poco para cambiarse. Así mismo más del 50% indica que la organización casi nunca inspira lo mejor de los trabajadores. Finalmente, el 32% de los encuestados indican que casi nunca se enorgullecen al decirle a los demás que es parte de esa organización.

Figura 12

Porcentajes de compromiso normativo como dimensión de la variable compromiso organizacional.



Nota. El 27% de encuestados consideran a veces fue un error trabajar en esta organización sin embargo un 27% también considera casi nunca como error el trabajar en la organización. El 44% casi nunca considera que la organización no es una de las mejores para trabajar. Solo el 21% considera que nunca está de acuerdo con las políticas de la organización y un 5% casi siempre está de acuerdo a las políticas organizacionales. Finalmente, más de 60% de los colaboradores encuestados indican que nunca y casi nunca se puede ganar más en la organización.

4.2. Resultado de la base de datos

4.2.1 Prueba de normalidad

La prueba está diseñada para apoyar el análisis estadístico cuando la organización invierte tiempo y recursos, por lo que es conveniente sacar conclusiones correctas (Tapia, et al., 2021, p.84).

Tabla 3

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|-----|-------------------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| POSITIVIDAD | ,109 | 100 | ,005 | ,977 | 100 | ,077 |
| SENTIDO DEL TRABAJO | ,162 | 100 | ,000 | ,910 | 100 | ,000 |
| RELACIONES CONFIABLES | ,167 | 100 | ,000 | ,861 | 100 | ,000 |
| COMPROMISO | ,109 | 100 | ,005 | ,964 | 100 | ,008 |
| LOGRO Y RECONOCIMIENTO | ,069 | 100 | ,200 ^a | ,976 | 100 | ,060 |
| DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | ,117 | 100 | ,002 | ,934 | 100 | ,000 |
| FELICIDAD ORGANIZACIONAL | ,204 | 100 | ,000 | ,822 | 100 | ,000 |
| COMPROMISO AFECTIVO | ,225 | 100 | ,000 | ,749 | 100 | ,000 |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | ,110 | 100 | ,004 | ,965 | 100 | ,010 |
| COMPROMISO NORMATIVO | ,116 | 100 | ,002 | ,971 | 100 | ,027 |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | ,148 | 100 | ,000 | ,835 | 100 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla 3 podemos observar las dos pruebas de normalidad KolmogorovSmirnova y Shapiro-Wilk. En la presente investigación hemos trabajado con el total de colaboradores siendo nuestra muestra el número total de colaboradores que en este caso son 100, y al tener más de 50 como muestra se debe analizar el resultado de Kolmogorov-Smirnova. Por otro lado, la significancia es < 0.05 , esto quiere decir que aceptamos la hipótesis alterna; concluimos que, el estadístico que se trabajara es el Chi Cuadrado y la regresión logística ordinal.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis

Ho: No Existe influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de

Ha: Existe influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico.

Tabla 4

Prueba de chi-cuadrado de la hipótesis general

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|---|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 19,195 ^a | 4 | ,001 |
| Razón de verosimilitud | 18,015 | 4 | ,001 |
| Asociación lineal por lineal | 11,366 | 1 | ,001 |
| N de casos válidos | 100 | | |

Nota. En la tabla 4, podemos visualizar una significancia de $= 0.001$ que es menos de 0.05 . Esto quiere decir que, aceptamos la Hipótesis alterna, es por ello que existe influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico.

Tabla 5*Prueba de chi-cuadrado de las hipótesis específicas*

| | POSITIVIDAD | SENTIDO DE TRABAJO | RELACIONES CONFIABLES | COMPROMISO | LOGRO Y RECONOCIMIENTO | DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|------------------------|--------------------------------------|---------------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| | Valor | Significación asintótica (bilateral) | Valor | Significación asintótica (bilateral) | Valor | Significación asintótica (bilateral) | | | | | | |
| Chi-cuadrado de Pearson | 119,964 ^a | ,000 | 173,10 ^a | ,000 | 55,338 ^a | ,000 | 68,480 ^a | ,000 | 85,241 ^a | ,000 | 78,450 ^a | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 132,572 | ,000 | 178,876 | ,000 | 57,536 | ,000 | 72,278 | ,000 | 89,023 | ,000 | 61,271 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 80,438 | ,000 | 95,610 | ,000 | 42,944 | ,000 | 49,763 | ,000 | 52,632 | ,000 | 50,041 | ,000 |
| N de casos válidos | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | |

Nota. En la presente tabla, visualizamos la significancia el cual tiene un valor 0.00 <0.05; esto quiere decir que se acepta las Ha. De todas las hipótesis específicas, en este caso se indica que la positividad, el sentido de trabajo, relaciones confiables, compromisos, logro y reconocimiento y por último desarrollo profesional y personal, influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa que desarrolla productos de plástico.

IV.DISCUSIÓN

La investigación realizada sostuvo como objetivo principal establecer la influencia entre ambas variables Felicidad y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se procedió analizando los datos previamente escogidos de la muestra para posteriormente proceder a realizar el procesamiento obteniendo así los resultados estadísticos.

Se considero de la misma manera la hipótesis general si existe influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la Ha rechazado así la Ho. La investigación concuerda con el antecedente nacional de los autores Coronado, F et al. (2019), plantearon como hipótesis general si existe relación entre ambas variables, felicidad organizacional y compromiso organizacional, confirmando como resultado que entre ambas variables poseen una relación modernamente fuerte y significativa

$\alpha < 0.01$, siendo en gran medida la relación entre las dimensiones de la felicidad organizacional entre el componente afectivo de la variable compromiso organizacional.

La primera hipótesis específica que se planteó fue si existe influencia entre positividad con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la Ha rechazado así la Ho. La investigación concuerda con el antecedente de tesis nacional del autor Navarro (2020), quien investigo si existe relación directa entre ambas variables, felicidad organizacional y compromiso organizacional, obteniendo como resultado que, si existe una relación directa entre ambas variables, teniendo un p-valor menor a 0.05.

La segunda hipótesis específica fue si existe influencia entre el sentido de trabajo y el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la H_a rechazado así la H_o . La investigación concuerda con el antecedente de tesis nacional con el autor León (2019), quien investigó si existe cierta relación entre las variables felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt seguridad SAC-2019. Se evidencio como resultado que la relación que poseen ambas variables es positivamente moderada con un nivel de sig. <0.05 .

La tercera hipótesis específica que se planteo fue si existe influencia entre las relaciones confiables con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la H_a rechazado así la H_o . La investigación no concuerda con el antecedente de tesis nacional con los autores Lévano & Mamani (2021), quien investigaron si existe una relación directa entre la felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Cayma Arequipa 2021, obteniendo como resultado que el estudio no fue significativo, r de Pearson =0.096, $p=0.142$. Por lo tanto, se puede concluir que la relación que poseen ambas variables es débilmente positiva.

La cuarta hipótesis específica que se planteo fue si existe influencia entre desarrollo profesional y personal con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la H_a rechazado así la H_o . La investigación no concuerda con el antecedente de tesis nacional con el autor Pinto (2019), quien investigó si la felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el compromiso organizacional, obteniendo como resultado que no existe una relación entre las dos variables (Sig. Bilateral 0.88) que demuestra tal resultado.

La quinta hipótesis específica que se planteo fue si existe influencia entre el compromiso con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001

afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la H_a rechazado así la H_o . La investigación concuerda con el antecedente de tesis nacional con los autores Cornejo, F et al. (2019), quienes investigaron si existe relación entre las variables felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials, obteniendo como resultado una correlación directa y estadísticamente significativa, $r = .80$, $p < .001$, confirmando que existe relación entre ambas variables.

La sexta hipótesis específica que se planteó fue si existe influencia entre logro y reconocimiento con el compromiso organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Se obtuvo como resultado un valor de sig. bilateral = 0,001 afirmando así que la variable independiente logra influir sobre la variable dependiente, lo cual se acepta la H_a rechazado así la H_o . La investigación concuerda con el antecedente de tesis internacional con los autores Sanamthong & Prabyai (2023), quienes investigaron si la Felicidad en el Trabajo afectó el Compromiso con la Organización, lo cual tuvo un coeficiente de influencia de 0,64 con un nivel de sig. de 0,05.

V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la felicidad organizacional influye significativamente en el comportamiento organizacional dentro de la empresa que desarrolla productos de plástico, se obtuvieron como resultados en la prueba del chi cuadrado Sig. Bilateral de 0,001 siendo $<0,05$, por lo tanto, al aplicar y priorizar la felicidad organizacional se obtiene beneficios que se diferenciara de la competencia logrando así el compromiso organizacional proyectado.
2. Se identifico que la positividad influye de manera muy significativa en el comportamiento organizacional dentro de la organización que desarrolla productos de plástico, el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001, el cual nos indica que la positividad es beneficiosa al aplicarla logrando así el compromiso organizacional proyectado.
3. Se identifico que el sentido del trabajo influye de manera muy significativa en el comportamiento organizacional dentro de la organización que desarrolla productos de plástico, el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001, el cual nos indica que el sentido del trabajo es beneficioso al aplicarlo logrando así el compromiso organizacional proyectado.
4. Se identifico que las relaciones confiables influyen significativamente en el comportamiento organizacional dentro de la empresa que desarrolla productos de plástico, el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001, el cual nos indica que las relaciones confiables son beneficioso al aplicarlo logrando así el compromiso organizacional proyectado.
5. Se identifico que el desarrollo profesional y personal influye de manera muy significativa en el comportamiento organizacional dentro de la organización que desarrolla productos de plástico, el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001, el cual nos indica que el desarrollo profesional y personal son de utilidad al aplicarlo logrando así el compromiso organizacional proyectado.
6. Se identifico que el compromiso influye de manera muy significativa en el comportamiento organizacional dentro de la organización que desarrolla

productos de plástico, el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001 el cual nos indica que el compromiso es útil al aplicarlo logrando así el compromiso organizacional proyectado.

7. Se identificó que el logro y reconocimiento influye de manera muy significativa en el comportamiento organizacional dentro de la organización que desarrolla productos de plástico el cual fue comprobada con el resultado que se obtuvo gracias a la prueba de chi cuadrado un Sig. Bilateral de 0,001, el cual nos indica que el logro y reconocimiento son indispensables por lo cual debe ser aplicado logrando así el compromiso organizacional proyectado.

RECOMENDACIONES

1. Se le recomienda a la organización fortalecer y difundir su análisis organizacional a los miembros de la organización fomentando el lazo de trabajador y empresa conociendo a detalle los objetivos y metas que posee la organización, maximizando el vínculo de compromiso y un ambiente agradable de esta manera se creará una mejor sociedad, el interés por aprender cosas nuevas crecerá en el colaborador y finalmente se sentirán parte del equipo.
2. Se recomienda profundizar el tema de la felicidad en las organizaciones, ya que es un tema que posee un alto impacto dentro de las empresas por lo cual debe ser implementadas para mantener un ambiente agradable y dar motivación a los trabajadores ya que ayuda a que tanto el colaborador como la empresa crezca y esto se da porque se crea una lealtad ante la empresa dando como resultados una felicidad y compromiso en su centro laboral.
3. Se recomienda a toda organización a considerar y tener cuidado con el trato que se les brinda a todos aquellos trabajadores que laboran en la empresa, ya que las empresas deben contar con un personal de producción eficiente que trabajen en conjunto con el personal administrativo que debe ser reconocido por la gerencia para esto recursos humanos, se recomienda poner en práctica el reconocimiento del colaborador mediante su eficiencia dentro de la empresa como reconocimientos salariales, días libres, bonos, entre otros.
4. Para la oficina de recursos humanos, se recomienda desarrollar programas, eventos y capacitaciones para fortalecer la conexión de los colaboradores con la empresa, las cuales deben promover el crecimiento personal y profesional, mostrar habilidades internas y potencial para el desarrollo del mercado laboral y de la empresa.

REFERENCIAS

- Arroyo, A. (2020) Metodología de la investigación en ciencias empresariales. Universidad nacional de San Antonio Abad del Cuzco. URL: 47 <https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5402/L2020-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ataíde, I., Araújo, P., Araújo, A., Fernandes, R., Martins, E. & Mendes, F., (2022) Grateful Workers, Satisfied Workers? A Portuguese Study about Organizational Happiness during COVID-19 Quarantine. <https://doi.org/10.3390/bs13020081>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. [Universidad de Lima, Facultad de ciencias empresariales y económicas] Repositorio de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>.
- Bizunesh, F., Endalkachew D., Nigusu W., & Ayal D., (2023) Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Chasanah Uswatun, Hidayat Anas & Mustafa Zainal (2020) Internal Marketing: Study of Lecturer Organizational Commitments on Private University in Indonesia. DOI: 10.7176 / EJBM / 12-2-06
- Chiu Weisheng, Won Doyeon & Bae ung-sup (2019) Internal marketing, organizational commitment, and job performance in sport and leisure services. DOI 10.1108 / SBM-09-2018-0066
- Chumaceiro Hernández, A., Hernández García de Velazco, J., Ravina Ripoll, R., & Avina Ripoll, I., (2020) University Social Responsibility in the Organizational Happiness Management.
- Coronado, F et al. (2018) Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano. Recuperado de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/>

CORONADO_OLORTEGUI_FELICIDAD_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1

- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>.
- Fitrianal Nina, Hutagalung Fonny, Awang Zainudin & Zaid Sumaia (2022) Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, JP, Pineda-Celaya, L. & Rodríguez-Morales, JI (2022). Enfoque de intercambio social y felicidad en el trabajo: explorando el efecto mediador del compromiso organizacional. *OBETA. Revista de Ciencias Sociales*, 17(2): 221-236. <https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- Hernández Sampieri, R. (2017). Metodología de la investigación. (6 ed.) Interamericana editores.
- Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. McGRAWHILL INTERAMERICANA EDITORES: MEXICO.
- León, Z (2019) Felicidad y compromiso organizacional de los agentes de Matt Seguridad S.A.C. – 2019. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37957/leon_z.pdf?sequence=1
- Lévano, F & Mamani, K (2021) Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/429413099.pdf>
- Malek Bakheet Elayan, Abdulmajeed Saad Albalawi, Haifa Mohamed Shalan, Ali H. AL-Hoorie, Mohamed Dawood Shamout, (2023) Perceived Manager's Emotional Intelligence and Happiness at Work: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment, DOI: 10.2478/orga-2023-0002

- Mends-Brew, E. & Asiamah Nestor (2020) Improving health workers' organisational commitment: Drawing lessons from the interaction between internal marketing and key job characteristics. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.15481522>
- Navarro, C (2020) Felicidad y compromiso organizacional en el area de producción – embolsadura de la empresa unacem s.a.a. condorcocha Tarma – 2019. Recuperado de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8051/T010_47350925_T.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) Metodología de la investigación. (5ª ed.). Ediciones de la U. URL: <https://es.slideshare.net/LuzKarenMeneses/metodologa-de-la-investigacin5ta-edicinpdf>.
- Ortega, C. (2023) Unidad de análisis: Definición, tipos y ejemplos. <https://www.questionpro.com/blog/es/unidad-de-analisis/>
- Pinto, P (2019) Felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad privada de Tacna en el año 2018. Recuperado de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1016/Pinto-Morales-Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanamthong Ekkasit & Prabyai Suebpong (2023) A Causal Model of Relationship between Organizational Climate Influencing Happiness at Work and Organization Engagement. DOI:<http://dx.doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-018>
- Sánchez, F. G. (2019). Guía de tesis y proyectos de investigación. Centrum Legalis E.I.R.L.
- Schulz Steven A. & Martin Thomas (2017) Factors influencing organization commitment: Internal marketing orientation, external marketing orientation, and subjective well-being. DOI 10.1108 / JMD-12-2016-0334

Servicio Gallego de Salud (2014), ANÁLISIS DESCRIPTIVO
https://www.sergas.es/Saude-publica/Documents/1891/Ayuda_Epidat_4_Analisis_descriptivo_Octubre2014.pdf

Silva Munar, J., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J., (2020) Organizational Happiness Dimensions as a Contribution to Sustainable Development Goals: A Prospective Study in Higher Education Institutions in Chile, Colombia and Spain.

Töre E., & Kadir Uysal, O., (2022) Effect of Organizational Fit on Organizational Happiness: Mediating Role of Moral Commitment. *International Journal of Progressive Education*, Volume 18 Number 2

Tosten, R., Avci, Y. E., & Sahin, S. (2018). The relations between the organizational happiness and the organizational socialization perceptions of teachers: The sample of physical education and sport. *European Journal of Educational Research*, 7(1), 151-157. doi: 10.12973/eu-jer.7.1.151

Uswatun Chasana, Anas Hidayat & Zainal Mustafa (2020) Internal Marketing: Study of Lecturer Organizational Commitments on Private University in Indonesia. *European Journal of Business and Management*.

Zsolt Tibor Kosztyán, Tibor Csizmadia, Beáta Sz.G. Pató, Szilárd Berke, Ildiko Neumanné-Virág & Andrea Bencsik (2023) Measuring organizational happiness in higher education - a data-driven approach, *Cogent Education*, 10:1, 2190382, DOI: 10.1080/2331186X.2023.2190382

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEM S | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------|--|--|-----------------------------------|--|--|--|
| FELICIDAD ORGANIZACIONAL | Se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizativa se dirige a la capacidad que poseen la empresa para establecer condiciones y lineamientos de trabajos que fomenten el proceso de las fortalezas individuales y grupales (Silva, Espinosa, Buelvas, Bechiola & Orellana, 2020, p. 2) | Fue medible a través de sus 6 dimensiones, de ellos se obtuvo sus indicadores: Positividad, sentido del trabajo, relaciones confiables, desarrollo profesional y personal, engagement, logro y reconocimiento, que sirvieron para la realización de la encuesta que permitió obtener datos, los cuales fueron analizados estadísticamente. | Positividad | Optimismo | 1 – 5 | Likert: Severo desmejoramiento (1) Desmejoramiento (2) Leve desmejoramiento (3) Se mantendrá en los mismos niveles (4) Leve mejoramiento (5) Mejoramiento (6) Severo mejoramiento (7) |
| | | | Sentido del trabajo | Esfuerzo emocional | 6-10 | |
| | | | Relaciones confiables | Interés laboral | 11-19 | |
| | | | Compromiso | Importancia laboral | 20-23 | |
| | | | | Ambiente laboral | | |
| | | | Logro y reconocimiento | Apreciación laboral | 24-28 | |
| | | | Desarrollo profesional y personal | Crecimiento laboral | 29-35 | |
| | | | | Propósito Laboral | | |
| | | | | | | |
| | | | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | La definición de compromiso organizacional se puede ver desde varias perspectivas, como una actitud, el compromiso organizacional definido como: (1) un fuerte deseo de ser miembro de un grupo, (2) un alto nivel de negocio para la organización, (3) ciertas aceptaciones y creencias de los valores y objetivos de las empresas (Chasanah, Hidayat & Mustafa, 2020). | Es necesario examinarla desde un punto de vista característico, pues esta variable se desarrolla a partir de tres dimensiones aplicadas: Compromiso efectivo, Compromiso de continuidad y el compromiso normativo. | |
| Compromiso de continuidad | Sentido de pertenencia | | | | | |
| Compromiso normativo | Motivación | 41-45 | | | | |
| | Identificación laboral | | | | | |
| | | | | | | Lealtad |
| Satisfacción laboral | 46-50 | | | | | |

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de medición – Cuestionario de Felicidad Organizacional.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la influencia de la felicidad Organizacional y el comportamiento organizacional en las empresas de producción de productos de plásticos, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Edad:

Instrucciones: En el siguiente listado de afirmaciones marque con una “X” la opción que mejor describa la situación de la empresa.

| N° | LEYENDA |
|----|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

| DIMENSIONES | | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|
| POSITIVIDAD | 1 | Actitud positiva en los momentos en que se discuten problemáticas de su área | | | | | | | |
| | 2 | Motivación positiva con ganas de esforzarse en el trabajo | | | | | | | |
| | 3 | Pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo | | | | | | | |
| | 4 | Capacidad para desconectarse cuando se va a su casa | | | | | | | |
| | 5 | Capacidad de manejo del estrés (esfuerzo emocional) | | | | | | | |
| SENTIDO DEL TRABAJO | 6 | Interés por complementar el trabajo con el de otros para un fin superior | | | | | | | |
| | 7 | Sentimiento de que el trabajo está lleno de significado y propósito | | | | | | | |
| | 8 | Interés por aprender algo nuevo e interesante | | | | | | | |
| | 9 | Consideración de que su trabajo aporta a crear una mejor sociedad | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|----|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | 10 | Consideración de que su trabajo tiene importancia en el cumplimiento del objetivo del área | | | | | | | | |
| RELACIONES CONFIABLES | 11 | Capacidad para prestar apoyo emocional y profesional cuando alguien lo requiere en su trabajo | | | | | | | | |
| | 12 | Valoración por el trabajo del otro | | | | | | | | |
| | 13 | Satisfacción por sentirse parte del equipo de trabajo del área | | | | | | | | |
| | 14 | Satisfacción por sentirse aceptado por los compañeros de trabajo | | | | | | | | |
| | 15 | Interés en el bienestar de los que conforman el área | | | | | | | | |
| | 16 | Interés por participar en redes sociales del área | | | | | | | | |
| | 17 | Confianza entre las personas del área | | | | | | | | |
| | 18 | Trato justo y respetuoso entre colegas | | | | | | | | |
| | 19 | Capacidad para resolver conflictos en el afán de conseguir objetivos comunes | | | | | | | | |
| COMPROMIS O | 20 | Orgullo por pertenecer al área que representa | | | | | | | | |
| | 21 | Consideración del trabajo como inspirador | | | | | | | | |
| | 22 | Orgullo por el trabajo que realiza | | | | | | | | |
| | 23 | Ganas de ir a trabajar en las mañanas | | | | | | | | |
| LOGRO Y RECONOCIMIENTO | 24 | Apoyo de la jefatura | | | | | | | | |
| | 25 | Reconocimiento de su esfuerzo y sus logros | | | | | | | | |
| | 26 | Tiempo para lograr las metas que se ha impuesto en el trabajo | | | | | | | | |
| | 27 | Satisfacción con los logros personales que obtiene del trabajo | | | | | | | | |
| | 28 | Posibilidad de promoción acorde al esfuerzo | | | | | | | | |
| DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | 29 | Satisfacción porque su trabajo está de acuerdo con sus intereses, habilidades y personalidad | | | | | | | | |
| | 30 | Satisfacción porque su trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo | | | | | | | | |
| | 31 | Posibilidad de contar con capacitación que le ayude a desarrollar su carrera laboral | | | | | | | | |
| | 32 | Tiempo que le permita realizar actividades recreativas, deportivas o de ocio | | | | | | | | |
| | 33 | Posibilidad de recibir información de los resultados de evaluación de su trabajo | | | | | | | | |
| | 34 | Posibilidad de expresar lo que piensa y necesita para su desarrollo | | | | | | | | |
| | 35 | Posibilidad de contar con autonomía o libertad de decisión para su desarrollo | | | | | | | | |

Instrumento de medición – Cuestionario compromiso organizacional

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la influencia de la felicidad Organizacional y el comportamiento organizacional en las empresas de producción de productos de plásticos, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Edad:

Instrucciones: En el siguiente listado de afirmaciones marque con una “X” la opción que mejor describa la situación de la empresa.

| N° | LEYENDA |
|----|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Siempre |
| 3 | A veces |
| 4 | Casi Siempre |
| 5 | Siempre |

| DIMENSIONES | | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|---|--|---|---|---|---|---|
| COMPROMISO AFECTIVO | 1 | Estoy dispuesto a poner una gran cantidad de esfuerzo más allá de lo que normalmente se espera para ayudar a esta organización a tener éxito | | | | | |
| | 2 | Hablo de esta organización con mis amigos como una gran organización para trabajar. | | | | | |
| | 3 | Siento muy poca lealtad hacia esta organización. | | | | | |
| | 4 | Aceptaría casi cualquier tipo de asignación de trabajo para seguir trabajando para esta organización | | | | | |
| | 5 | Mis valores y las de la organización son muy similares | | | | | |
| COMPROMISO DE CONTINUIDAD | 6 | Me enorgullece decirles a los demás que soy parte de esta organización | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------------|-----------|--|--|--|--|--|--|
| COMPROMISO NORMATIVO | 7 | También podría estar trabajando para una organización diferente siempre que el tipo de trabajo sea similar | | | | | |
| | 8 | Esta organización realmente inspira lo mejor de mí en lo que respecta al desempeño laboral. | | | | | |
| | 9 | Haría falta muy poco cambio en mis circunstancias actuales para hacerme dejar esta organización | | | | | |
| | 10 | Estoy muy contento de haber elegido esta organización para trabajar en lugar de otras que estaba considerando cuando me uní | | | | | |
| | 11 | No se puede ganar mucho si se queda con esta organización indefinidamente | | | | | |
| | 12 | A menudo, yo suelo a estar de acuerdo con esta organización y sus políticas sobre asuntos importantes relacionados con sus empleados | | | | | |
| | 13 | Realmente me importa el destino de esta organización | | | | | |
| | 14 | Para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones posibles para trabajar | | | | | |
| | 15 | Decidir trabajar para esta organización fue un error de mi parte | | | | | |

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Marketing Interno y la Felicidad Organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico

Investigador (a) (es): Sara Mirella Acha Fretel, Maria Caridad Mondalgo Trejo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Marketing Interno y la Felicidad Organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico” cuyo objetivo es Determinar la influencia entre el Marketing interno y la felicidad organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la empresa.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el marketing interno influye en la felicidad organizacional, en particular en una empresa que desarrolla productos de plástico.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Marketing Interno y la Felicidad Organizacional de una empresa que desarrolla productos de plástico”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 13 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Acha Fretel Sara Mirella**, email achafsm@ucvvirtual.edu.pe, **Maria Caridad Mondalgo Trejo** mmondalgo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Diana Lucila Huamaní Cajaleón**, email dlhuamanic@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Sara Mirella Acha Fretel, Maria Caridad Mondalgo Trejo

Fecha y hora: 04 de Mayo del 2023 – 9:00 am

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|-----------------------------|--------------------|
| Nombre del juez: | SARANGO SEMINARIO CARLOS A. | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | ADMINISTRACION | |
| Institución donde labora: | UCV | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autora: | <ul style="list-style-type: none"> • Acha Fretel Sara Mirella • Mondalgo Trejo Maria Caridad |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | (Virtual) |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Empresa que desarrolla productos de plástico |
| Significación: | Está compuesta por 6 variables y 35 ítems en total. El objetivo es Determinar la influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico. |

4. Soporte teórico

Silva, et. al (2020) En la actualidad, la felicidad organizacional se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizacional se dirige a la capacidad de la organización para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y de grupo.

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|--|
| FELICIDAD ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Positividad - Sentido del trabajo - Relaciones confiables - Desarrollo profesional y personal - Engagement - Logro y reconocimiento: | <p>Positividad: Se refiere a la oportunidad de experimentar más emociones positivas que negativas</p> <p>Sentido del trabajo: El grado en que una persona comprende el significado de su vida y siente que tiene un propósito, cómo construir un significado social o trascendente de su propio trabajo.</p> <p>Relaciones confiables: El cultivo y cuidado de relaciones significativas con los demás ya que la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y influencia significativa en la satisfacción laboral.</p> <p>Desarrollo profesional y personal: Se refiere al hecho de que la organización es responsable de generar estrategias y prácticas que fomenten el crecimiento y desarrollo de sus empleados en los equipos y en la organización.</p> <p>Engagement: Se refiere a un conjunto de intereses y focos con los que las personas se comprometen con ideas, propósitos y causas que son significativas para ellas.</p> <p>Logro y reconocimiento: Representa los objetivos alcanzados para desarrollar habilidades y sentirse competente, porque se completa tareas, se logra resultados y muestran que los buenos indicadores son actos observables de logro en el trabajo.</p> |

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Felicidad Organizacional elaborado por Acha Fretel Sara Mirella – Mondalگو Trejo Maria Caridad en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera Variable: Felicidad Organizacional

- Primera dimensión: Positividad

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| POSITIVIDAD | 1 Actitud positiva en los momentos en que se discuten problemáticas de su área | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 Motivación positiva con ganas de esforzarse en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 3 Pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 Capacidad para desconectarse cuando se va a su casa | 4 | 3 | 4 | |
| | 5 Capacidad de manejo del estrés (esfuerzo emocional) | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Segunda dimensión: Sentido del trabajo

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|---------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| SENTIDO DEL TRABAJO | 6 Interés por complementar el trabajo con el de otros para un fin superior | 4 | 4 | 4 | |
| | 7 Sentimiento de que el trabajo está lleno de significado y propósito | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 Interés por aprender algo nuevo e interesante | 4 | 4 | 4 | |
| | 9 Consideración de que su trabajo aporta a crear una mejor sociedad | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 Consideración de que su trabajo tiene importancia en el cumplimiento del objetivo del área | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Tercera dimensión: Relaciones confiables

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-----------------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| RELACIONES CONFIABLES | 11 | Capacidad para prestar apoyo emocional y profesional cuando alguien lo requiere en su trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | Valoración por el trabajo del otro | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | Satisfacción por sentirse parte del equipo de trabajo del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | Satisfacción por sentirse aceptado por los compañeros de trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 15 | Interés en el bienestar de los que conforman el área | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | Interés por participar en redes sociales del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 17 | Confianza entre las personas del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | Trato justo y respetuoso entre colegas | 4 | 4 | 4 | |
| | 19 | Capacidad para resolver conflictos en el afán de conseguir objetivos comunes | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Cuarta dimensión: Compromiso

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| COMPROMISO | 20 | Orgullo por pertenecer al área que representa | 4 | 4 | 4 | |
| | 21 | Consideración del trabajo como inspirador | 4 | 4 | 4 | |
| | 22 | Orgullo por el trabajo que realiza | 4 | 4 | 4 | |
| | 23 | Ganas de ir a trabajar en las mañanas | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Quinta dimensión: Logro y reconocimiento

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| LOGRO Y RECONOCIMIENTO | 24 Apoyo de la jefatura | 4 | 4 | 4 | |
| | 25 Reconocimiento de su esfuerzo y sus logros | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 Tiempo para lograr las metas que se ha impuesto en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 27 Satisfacción con los logros personales que obtiene del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 Posibilidad de promoción acorde al esfuerzo | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Sexta dimensión: Desarrollo profesional y personal

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|-----------------------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | 29 Satisfacción porque su trabajo está de acuerdo con sus intereses, habilidades y personalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | 30 Satisfacción porque su trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 31 Posibilidad de contar con capacitación que le ayude a desarrollar su carrera laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 Tiempo que le permita realizar actividades recreativas, deportivas o de ocio | 4 | 4 | 4 | |
| | 33 Posibilidad de recibir información de los resultados de evaluación de su trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 Posibilidad de expresar lo que piensa y necesita para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 35 Posibilidad de contar con autonomía o libertad de decisión para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

[Handwritten signature in blue ink]

Firma del evaluador
DNI

40239572

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | |
|---|--------------------------|--------------------|
| Nombre del juez: | José Antonio Ponce Silva | |
| Grado profesional: | Maestría (X) | Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social () |
| | Educativa () | Organizacional (X) |
| Áreas de experiencia profesional: | Administración | |
| Institución donde labora: | UCV | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años (X) | |
| | Más de 5 años () | |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|-----------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autora: | <ul style="list-style-type: none"> Acha Fretel Sara Mirella Mondalgo Trejo Maria Caridad |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | (Virtual) |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Empresa que desarrolla productos de plástico |
| Significación: | Está compuesta por 6 variables y 35 ítems en total. El objetivo es Determinar la influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico. |

4. Soporte teórico

Silva, et. al (2020) En la actualidad, la felicidad organizacional se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizacional se dirige a la capacidad de la organización para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y de grupo.

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|---|
| FELICIDAD ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Positividad - Sentido del trabajo - Relaciones confiables - Desarrollo profesional y personal - Engagement - Logro y reconocimiento: | <p>Positividad: Se refiere a la oportunidad de experimentar más emociones positivas que negativas</p> <p>Sentido del trabajo: El grado en que una persona comprende el significado de su vida y siente que tiene un propósito, cómo construir un significado social o trascendente de su propio trabajo.</p> <p>Relaciones confiables: El cultivo y cuidado de relaciones significativas con los demás ya que la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y influencia significativa en la satisfacción laboral.</p> <p>Desarrollo profesional y personal: Se refiere al hecho de que la organización es responsable de generar estrategias y prácticas que fomenten el crecimiento y desarrollo de sus empleados en los equipos y en la organización.</p> <p>Engagement: Se refiere a un conjunto de intereses y focos con los que las personas se comprometen con ideas, propósitos y causas que son significativas para ellas.</p> <p>Logro y reconocimiento: Representa los objetivos alcanzados para desarrollar habilidades y sentirse competente, porque se completa tareas, se logran resultados y muestran que los buenos indicadores son actos observables de logro en el trabajo.</p> |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Felicidad Organizacional elaborado por Acha Fretel Sara Mirella – Mondalgo Trejo María Caridad en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |

| | | |
|--|------------------------------|--|
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera Variable: Felicidad Organizacional

- Primera dimensión: Positividad

| MENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| POSITIVIDAD | 1 Actitud positiva en los momentos en que se discuten problemáticas de su área | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 Motivación positiva con ganas de esforzarse en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 3 Pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 Capacidad para desconectarse cuando se va a su casa | 4 | 4 | 4 | |
| | 5 Capacidad de manejo del estrés (esfuerzo emocional) | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Segunda dimensión: Sentido del trabajo

| MENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|---------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| SENTIDO DEL TRABAJO | 6 Interés por complementar el trabajo con el de otros para un fin superior | 4 | 4 | 4 | |
| | 7 Sentimiento de que el trabajo está lleno de significado y propósito | 4 | 4 | 4 | |
| | 8 Interés por aprender algo nuevo e interesante | 4 | 4 | 4 | |
| | 9 Consideración de que su trabajo aporta a crear una mejor sociedad | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 Consideración de que su trabajo tiene importancia en el cumplimiento del objetivo del área | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Tercera dimensión: Relaciones confiables

| MENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-----------------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| RELACIONES CONFIABLES | 11 | Capacidad para prestar apoyo emocional y profesional cuando alguien lo requiere en su trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 12 | Valoración por el trabajo del otro | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | Satisfacción por sentirse parte del equipo de trabajo del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 14 | Satisfacción por sentirse aceptado por los compañeros de trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 15 | Interés en el bienestar de los que conforman el área | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | Interés por participar en redes sociales del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 17 | Confianza entre las personas del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 18 | Trato justo y respetuoso entre colegas | 4 | 4 | 4 | |
| | 19 | Capacidad para resolver conflictos en el afán de conseguir objetivos comunes | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

• Cuarta dimensión: Compromiso

| MENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| COMPROMISO | 20 | Orgullo por pertenecer al área que representa | 4 | 4 | 4 | |
| | 21 | Consideración del trabajo como inspirador | 4 | 4 | 4 | |
| | 22 | Orgullo por el trabajo que realiza | 4 | 4 | 4 | |
| | 23 | Ganas de ir a trabajar en las mañanas | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Quinta dimensión: Logro y reconocimiento

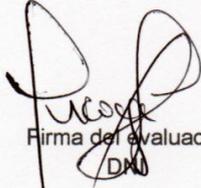
| MENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|------------------------|------|--|------------|------------|---------------|--|
| LOGRO Y RECONOCIMIENTO | 24 | Apoyo de la jefatura | 4 | 4 | 4 | |
| | 25 | Reconocimiento de su esfuerzo y sus logros | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 | Tiempo para lograr las metas que se ha impuesto en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 27 | Satisfacción con los logros personales que obtiene del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 | Posibilidad de promoción acorde al esfuerzo | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Sexta dimensión: Desarrollo profesional y personal

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-----------------------------------|------|--|------------|------------|---------------|--|
| DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | 29 | Satisfacción porque su trabajo está de acuerdo con sus intereses, habilidades y personalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | 30 | Satisfacción porque su trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 31 | Posibilidad de contar con capacitación que le ayude a desarrollar su carrera laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 | Tiempo que le permita realizar actividades recreativas, deportivas o de ocio | 4 | 4 | 4 | |
| | 33 | Posibilidad de recibir información de los resultados de evaluación de su trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 | Posibilidad de expresar lo que piensa y necesita para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 35 | Posibilidad de contar con autonomía o libertad de decisión para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |



Firma del evaluador

DNI

07464256

José Antonio Piccaga Linares.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

| | | | |
|--|---|----------------|-------|
| Nombre del juez: | Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños | | |
| Grado profesional: | Maestría () | Doctor | (x) |
| Área de formación académica: | Clínica () | Social | () |
| | Educativa () | Organizacional | (x) |
| Áreas de experiencia profesional: | Licenciada en Administración Gestión estratégica | | |
| Institución donde labora: | Universidad César Vallejo | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () | Más de 5 años | (x) |

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|---|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario en escala ordinal |
| Autora: | <ul style="list-style-type: none"> • Acha Fretel Sara Mirella • Mondalgo Trejo Maria Caridad |
| Procedencia: | Del autor |
| Administración: | (Virtual) |
| Tiempo de aplicación: | 15 minutos |
| Ámbito de aplicación: | Empresa que desarrolla productos de plástico |
| Significación: | Está compuesta por 6 variables y 35 ítems en total. El objetivo es Determinar la influencia entre la Felicidad Organizacional y el compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico. |

4. Soporte teórico

Silva, et. al (2020) En la actualidad, la felicidad organizacional se considera una disciplina de investigación polifacética. Existe consenso en que su gestión afecta positivamente al clima organizacional y mejora el rendimiento productivo del capital humano. La felicidad organizacional se dirige a la capacidad de la organización para crear y facilitar condiciones y procesos de trabajo que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y de grupo.

| Escala/ÁREA | Subescala (dimensiones) | Definición |
|--------------------------|---|--|
| FELICIDAD ORGANIZACIONAL | <ul style="list-style-type: none"> - Positividad - Sentido del trabajo - Relaciones confiables - Desarrollo profesional y personal - Engagement - Logro y reconocimiento: | <p>Positividad: Se refiere a la oportunidad de experimentar más emociones positivas que negativas</p> <p>Sentido del trabajo: El grado en que una persona comprende el significado de su vida y siente que tiene un propósito, cómo construir un significado social o trascendente de su propio trabajo.</p> <p>Relaciones confiables: El cultivo y cuidado de relaciones significativas con los demás ya que la confianza en las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva y influencia significativa en la satisfacción laboral.</p> <p>Desarrollo profesional y personal: Se refiere al hecho de que la organización es responsable de generar estrategias y prácticas que fomenten el crecimiento y desarrollo de sus empleados en los equipos y en la organización.</p> <p>Engagement: Se refiere a un conjunto de intereses y focos con los que las personas se comprometen con ideas, propósitos y causas que son significativas para ellas.</p> <p>Logro y reconocimiento: Representa los objetivos alcanzados para desarrollar habilidades y sentirse competente, porque se completa tareas, se logra resultados y muestran que los buenos indicadores son actos observables de logro en el trabajo.</p> |

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Felicidad Organizacional elaborado por Acha Fretel Sara Mirella – Mondalگو Trejo Maria Caridad en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| Categoría | Calificación | Indicador |
|--|---|---|
| CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas. | 1. No cumple con el criterio | El ítem no es claro. |
| | 2. Bajo Nivel | El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas. |
| | 3. Moderado nivel | Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo. | 1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) | El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. |
| | 2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) | El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión. |
| | 3. Acuerdo (moderado nivel) | El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo. |
| | 4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel) | El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo. |
| | 1. No cumple con el criterio | El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. |

| | | |
|--|-------------------|--|
| RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido. | 2. Bajo Nivel | El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. |
| | 3. Moderado nivel | El ítem es relativamente importante. |
| | 4. Alto nivel | El ítem es muy relevante y debe ser incluido. |

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

| |
|-----------------------------|
| 1 No cumple con el criterio |
| 2. Bajo Nivel |
| 3. Moderado nivel |
| 4. Alto nivel |

Primera Variable: Felicidad Organizacional

- Primera dimensión: Positividad

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|-------------|--|----------|------------|------------|---------------|
| POSITIVIDAD | 1 Actitud positiva en los momentos en que se discuten problemáticas de su área | 4 | 4 | 4 | |
| | 2 Motivación positiva con ganas de esforzarse en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 3 Pensamientos y sentimientos positivos en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 4 Capacidad para desconectarse cuando se va a su casa | 4 | 4 | 4 | |
| | 5 Capacidad de manejo del estrés (esfuerzo emocional) | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Segunda dimensión: Sentido del trabajo

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES |
|---------------------|---|----------|------------|------------|---------------|
| SENTIDO DEL TRABAJO | 6 Interés por complementar el trabajo con el de otros para un fin superior | 3 | 3 | 4 | |
| | 7 Sentimiento de que el trabajo está lleno de significado y propósito | 3 | 3 | 4 | |
| | 8 Interés por aprender algo nuevo e interesante | 4 | 4 | 4 | |
| | 9 Consideración de que su trabajo aporta a crear una mejor sociedad | 4 | 4 | 4 | |
| | 10 Consideración de que su trabajo tiene importancia en el cumplimiento del objetivo del área | 3 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Tercera dimensión: Relaciones confiables

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-----------------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| RELACIONES CONFIABLES | 11 | Capacidad para prestar apoyo emocional y profesional cuando alguien lo requiere en su trabajo | 4 | 3 | 4 | |
| | 12 | Valoración por el trabajo del otro | 4 | 4 | 4 | |
| | 13 | Satisfacción por sentirse parte del equipo de trabajo del área | 3 | 4 | 4 | |
| | 14 | Satisfacción por sentirse aceptado por los compañeros de trabajo | 3 | 4 | 3 | |
| | 15 | Interés en el bienestar de los que conforman el área | 4 | 4 | 4 | |
| | 16 | Interés por participar en redes sociales del área | 4 | 4 | 4 | |
| | 17 | Confianza entre las personas del área | 4 | 4 | 3 | |
| | 18 | Trato justo y respetuoso entre colegas | 3 | 3 | 4 | |
| | 19 | Capacidad para resolver conflictos en el afán de conseguir objetivos comunes | 3 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Cuarta dimensión: Compromiso

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-------------|------|---|------------|------------|---------------|--|
| COMPROMISO | 20 | Orgullo por pertenecer al área que representa | 4 | 4 | 4 | |
| | 21 | Consideración del trabajo como inspirador | 3 | 3 | 3 | |
| | 22 | Orgullo por el trabajo que realiza | 3 | 3 | 4 | |
| | 23 | Ganas de ir a trabajar en las mañanas | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Quinta dimensión: Logro y reconocimiento

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|------------------------|------|--|------------|------------|---------------|--|
| LOGRO Y RECONOCIMIENTO | 24 | Apoyo de la jefatura | 4 | 4 | 4 | |
| | 25 | Reconocimiento de su esfuerzo y sus logros | 4 | 4 | 4 | |
| | 26 | Tiempo para lograr las metas que se ha impuesto en el trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 27 | Satisfacción con los logros personales que obtiene del trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 28 | Posibilidad de promoción acorde al esfuerzo | 3 | 4 | 3 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |

- Sexta dimensión: Desarrollo profesional y personal

| DIMENSIONES | ÍTEM | CLARIDAD | COHERENCIA | RELEVANCIA | OBSERVACIONES | |
|-----------------------------------|------|--|------------|------------|---------------|--|
| DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL | 29 | Satisfacción porque su trabajo está de acuerdo con sus intereses, habilidades y personalidad | 4 | 4 | 4 | |
| | 30 | Satisfacción porque su trabajo le brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 31 | Posibilidad de contar con capacitación que le ayude a desarrollar su carrera laboral | 4 | 4 | 4 | |
| | 32 | Tiempo que le permita realizar actividades recreativas, deportivas o de ocio | 4 | 4 | 4 | |
| | 33 | Posibilidad de recibir información de los resultados de evaluación de su trabajo | 4 | 4 | 4 | |
| | 34 | Posibilidad de expresar lo que piensa y necesita para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |
| | 35 | Posibilidad de contar con autonomía o libertad de decisión para su desarrollo | 4 | 4 | 4 | |

| ESCALA | ORDINAL |
|--------|------------------------------------|
| 1 | Severo desmejoramiento |
| 2 | Desmejoramiento |
| 3 | Leve desmejoramiento |
| 4 | Se mantendrá en los mismos niveles |
| 5 | Leve mejoramiento |
| 6 | Mejoramiento |
| 7 | Severo mejoramiento |



Dra Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Firma del evaluador
DNI 18099550

Anexo 5: Validez y confiabilidad de los instrumentos de Recolección de datos

Validez de la variable CO

| Ficha técnica | |
|-------------------------|---|
| Autores | : Edwin Mends-Brew y Nestor Asiamah |
| Tipo de instrumento | : Cuestionario |
| Aplicación | : Individual |
| Tiempo de instrumento | : 10 a 13 minutos |
| Versión | : Original en idioma Ingles |
| N° de ítems | : 15 |
| Estructura | : Consta de un total de 3 dimensiones, las cuales son: Compromiso efectivo (5 ítems), Compromiso de continuidad (5 ítems) y el compromiso normativo (5 ítems) |
| Escala de Medición | : Respuestas tipo Likert de 1 a 5 puntos (1: "Nunca", 5: "Siempre"). |
| Validez y Confiabilidad | : El instrumento fue validado por los autores antes mencionados Edwin Mends-Brew y Nestor Asiamah, asimismo se examinó la validez y confiabilidad de las escalas de medición evaluando sus estructuras factoriales utilizando un procedimiento CFA demostrado en otro lugar, Con respecto a este proceso, Cronbach ' s alfa (CA) y un estadístico de confiabilidad compuesta (CR) fueron estimados como indicadores de confiabilidad de la escala. La estimación de la varianza promedio (AVE), la varianza cuadrada compartida máxima (MSV) y la varianza cuadrada compartida promedio (AVS) se estimaron y utilizaron como indicadores de la validez de la escala. |

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

Lima, 20 de abril de 2023

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de aplicación del instrumento de recolección de datos

Habiendo revisado el proyecto de investigación titulado "Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico" por los autores **Acha Fretel Sara Mirella** y **Mondalgo Trejo Maria Caridad**, la empresa autoriza la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Atte.



CPC DAVID SALAZAR ROMERO
JEFE CONTABILIDAD Y FINANZAS
INDUSTRIAL BIOPLAST S.A.C.

CPC DAVID SALAZAR ROMERO
JEFE CONTABILIDAD Y FINANZAS
INDUSTRIAL BIOPLAST S.A.C.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV**

Datos Generales

| | |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización: Industrial Bioplast S.A.C. | RUC: 20602146112 |
| Nombre del Titular o Representante legal: Titular | |
| Nombres y Apellidos: David Alexander Salazar Romero | DNI: 47160130 |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

| | |
|--|---------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación: Felicidad y compromiso organizacional en una empresa que desarrolla productos de plástico | |
| Nombre del Programa Académico: Administración | |
| Acha Fretel Sara Mirella | DNI: 73520363 |
| Mondalgo Trejo Maria Caridad | DNI: 77399306 |

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello:



CPC DAVID SALAZAR ROMERO
JEFE CONTABILIDAD Y FINANZAS
INDUSTRIAL BIOPLAST S.A.C.

(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 7

