



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre la escala de felicidad y el compromiso
organizacional en los trabajadores de la municipalidad
de Paucarpata, 2016.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Mary Celia Oblitas Castro

ASESORA:

Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

AREQUIPA - 2017

PAGINA DE JURADO



DR. EDUARDO JARA ORTEGA

Presidente



MG. GLENY DOMINGA GÓNGORA FERNANDEZ

Secretario



DRA. FANY MAGDALENA MONTAÑO REVILLA

Vocal

DEDICATORIA

A mis amados padres que siempre están

conmigo apoyando todos mis proyectos y sueños...

A mis dos tesoros mis hermanos por su cariño y confianza; los amo...

Mary

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo por impartir esos conocimientos con su comunidad estudiantil y hacernos forjadores y transformadores de un futuro cada vez mejor.

A la Municipalidad Distrital de Paucarpata por permitirnos realizar esta investigación en bien de los servidores y los usuarios del distrito.

A la Dra. Fany Montaña Revilla mi asesora por compartir todas sus experiencias y conocimientos con nosotros.

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD


Yo, Mary Celia Oblitas Castro, alumna de la maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con la tesis titulada:

“La Escala de Felicidad y el Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016”.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- a) La tesis es de mi autoría.
- b) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c) La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- d) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
- e) Si la tesis fuese aprobada para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Arequipa, 11 de febrero del 2017



Mary Celia Oblitas Castro
DNI N° 29628751



PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “La relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016”. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

INDICE

PAGINAS PRELIMINARES

PAGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ANEXOS	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Trabajos Previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación del Problema	37
1.5 Justificación del estudio	38
1.6 Hipótesis	39
1.7 Objetivos	39
II. MÉTODO.....	40
2.1 Diseño de la investigación	40
2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 44	
2.5 Métodos de análisis de datos.....	45
2.6 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	47
Relación de Compromiso Organizacional y Escala Felicidad	59
IV. DISCUSIÓN.....	60
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	64

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

Anexo 2 Matriz de Operacionalización

Anexo 3 Matriz del Instrumento Escala felicidad

Anexo 4 Matriz del Instrumento Compromiso Organizacional

Anexo 5 Instrumento

Anexo 6 Ficha Técnica del instrumento Felicidad

Anexo 7 Ficha Técnica del instrumento Compromiso Organizacional

Anexo 8 Validez de expertos

Anexo 9 Confiabilidad estadística

Anexo 10 Documento de autorización para la aplicación del instrumento

Anexo 11 Base de datos

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de los trabajadores de la Municipalidad.....	42
Tabla 2 Muestra de los trabajadores de la Municipalidad.....	42
Tabla 3 Variable escala de la felicidad total.....	48
Tabla 4 Prueba t de muestras independientes: escala de la felicidad total.....	49
Tabla 5 Dimensión sentido positivo de la vida.....	50
Tabla 6 Dimensión satisfacción con la vida	51
Tabla 7 Dimensión realización personal	52
Tabla 8 Dimensión alegría de vivir	53
Tabla 9 Variable compromiso organizacional	54
Tabla 10 Prueba t de muestras independientes escala de la felicidad.....	55
Tabla 11 Dimensión compromiso afectivo.....	56
Tabla 12 Dimensión compromiso continuación.....	57
Tabla 13 Dimensión compromiso normativo.....	58
Tabla 14 Medidas Simétricas.....	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pirámide de Maslow	28
Figura 2 Variable escala de la felicidad	48
Figura 3 Dimensión sentido positivo de la vida.....	50
Figura 4 Dimensión satisfacción con la vida	51
Figura 5 Dimensión realización personal	52
Figura 6 Dimensión alegría de vivir	53
Figura 7 Variable compromiso organizacional	54
Figura 8 Dimensión compromiso afectivo	56
Figura 9 Dimensión compromiso continuación	57
Figura 10 Dimensión compromiso normativo.....	58

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Paucarpata, 2016.

En lo referente al aspecto metodológico la investigación ha optado por utilizar el paradigma positivista cuantitativo de la investigación científica; siendo el tipo de estudio no experimental, de diseño transversal se recolecta los datos en un solo momento y tipo de investigación correlacional. La población se compone por 430 servidores y una muestra de 203 servidores. El instrumento aplicado es el cuestionario, que consta de 27 ítems para la variable escala de la felicidad y 18 ítems para compromiso organizacional.

Los resultados determinaron si existe relación entre las variables con un grado de 0.820, así mismo el 72% afirma que es feliz y solo el 8% afirma que no, resaltando los hallazgos de la dimensión sentido positivo de la vida, indicando que existe poco vacío existencial y depresión más bien tranquilidad, optimismo. En relación al compromiso organizacional el 26% de los servidores no se identifican con la organización, pero si lo hacen el 74%. Finalmente, el análisis para determinar si existe diferencias significativas entre hombres y mujeres, concluyendo que no existe tales diferencias.

Palabras Clave: Compromiso, Felicidad, fiabilidad.

ABSTRAC

The research has as objective establish the relationship that exists between the scale of happiness and the commitment organizational of them collaborators in the municipality of Paucarpata, 2016.

In relation to the methodological aspect research has chosen to use the quantitative positivist paradigm of scientific research; being the type of study not experimental, from design cross is collects the data in an only time and type of research correlational. The population consists of 430 servers, and a sample of 203 servers. The instrument applied is the questionnaire, that consists of 27 items for the variable scale of the happiness and 18 items for commitment organizational.

The results determined if there is a relationship between variables with a degree of 0.820, similarly 72% claimed to be happy and only 8% said that no, highlighting the findings of the dimension felt positive life, indicating that there is little empty existential depression and rather quiet, optimism. In relation to the organizational commitment 26% of servers are not identified with the Organization, but if 74% do not. Finally, the analysis to determine if there is significant differences between men and women, concluding that such differences there is no.

Key words: Commitment, happiness, reliability

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Todas las organizaciones están buscando que sus empleados o colaboradores estén identificados con la organización que les alberga; para ello concientizan a los empleados de mayor rango para que sus subordinados estén en el centro laboral felices y tengan el compromiso necesario para poder desempeñar sus funciones de la manera más eficientemente posible. En este contexto empresas internacionales como Google, Starbuck, Apple realizan capacitaciones a todo nivel en busca de tener colaboradores satisfechos con el centro laboral para que su producción sea mayor.

Hoy en día todas organizaciones están en la búsqueda del vínculo de lealtad, así mismo se busca que las labores de los colaboradores conciban que sus funciones sean las mejores cuando realizan su labor. Es sabido que un trabajador comprometido puede aportar mucho en las organizaciones, aunado a su estado emocional, en el cual los empleados sienten como suya a la entidad que la alberga seria el paquete completo. Es necesario medir cuánto los empleados están conectados con su organización, más aún conocer que se espera de ellos, que los retiene de la organización, porque hay ausentismo y alta rotación. Por otro lado, la identificación de los empleados es muy importante porque liga a los valores y objetivos llevándolos a un involucramiento con la Entidad.

Así mismo, todo empleado busca el bienestar subjetivo, es decir del bienestar personal y de tener una vida deseable encaminado a todo ser humano al logro de los objetivos que valora. Un empleado feliz, tendrá un mejor desempeño en su organización, será un empleado más creativo, audaz, participativo y proactivo. Las personas al tener un estado de estabilidad temporal de felicidad

implicarían en él un mayor grado de satisfacción y con ello mayor productividad y efectividad laboral.

Internacionalmente se han elaborado estudio e investigaciones en busca de tener indicadores de felicidad como el concepto de felicidad interna bruta (FIB), y la razón es conocer o medir las riquezas de los países a través del modelo de bienestar.

Por lo tanto, a nivel nacional, es necesario que las organizaciones tanto públicas como privadas tengan puesta la camiseta de su institución y se sientan orgullosos de trabajar en ella; conocido como compromiso por la organización, para ello se deben tomarse en cuenta la felicidad de los servidores públicos un alto grado causara una mayor disposición y productividad en la organización estudiada.

La Municipalidad Distrital de Paucarpata brinda diversos servicios al público en general por lo cual tiene que cumplir ineludiblemente con las exigencias de ser cada día más competitiva.

La Municipalidad Distrital de Paucarpata; es una Entidad de carácter público no debe estar ajena a desafíos invariables y superar niveles de excelencia y calidad, por lo tanto, debe brindar al público usuario un excelente servicio.

En nuestra municipalidad existen múltiples reclamos tanto internos como externos del atraso en informes, resoluciones, trabajo pendiente etc. en las diferentes áreas de la municipalidad; así mismo también hay reclamos de los usuarios que vienen a pedir servicios que generalmente no están a tiempo, causando malestar en la población de Paucarpata.

Es por ello la Sub gerencia de recursos humanos buscan las causas que pueden influir en el buen desempeño de los servidores de la comuna; siendo nuestras principales hipótesis la falta de felicidad y el bajo compromiso de estos frente a la Municipalidad.

Se desprende entonces la necesidad de la municipalidad, determinar si existe asociación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional, para tomar medidas correctivas y mejorar los niveles de compromiso y proporcionará información necesaria a Alcaldía y Gerencia Municipal para que se tome las medidas correctivas y sirva de base para investigaciones futuras.

1.2 Trabajos Previos

A nivel internacional presentamos la tesis de **Méndez A. (2015)**, "*Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México*" dicho estudio fue para optar el Grado de Magister en administración por la Universidad de Montemorelos de México. La investigación analiza si el clima organizacional predice del nivel de compromiso organizacional de los empleados del Parque Eco Arqueológico; en cuanto dicho estudio fue de alcance cuantitativo es descriptiva, explicativa y transversal. Su población estuvo constituida de 2000 empleados que laboran en el parque situado en el Estado de Quintana Roo; la muestra fueron 633 empleados que represento al 32 % de la población. El análisis estadístico fue en SPSS para las pruebas en el estudio: regresión lineal simple y análisis factorial. Se estableció que clima organizacional no predice del grado de compromiso organizacional de los servidores. El análisis estadístico determino que tanto variables nivel académico y género no representan una diferencia significativa en el clima organizacional y compromiso organizacional. También se estableció que no existe diferencia significativa entre tipo de empleo y la antigüedad lo que reflejaba un bueno y excelente el grado de calidad de clima y de compromiso. Concluye que en relación al clima organizacional y compromiso organizacional para los empleados la percepción es de muy bueno a excelente.

Así también presentamos a **Frías P. (2014)** la tesis de "*Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*"; dicho estudio para optar el Grado de Magíster en gestión de personas y dinámica organizacional por la Universidad de Chile.

En este estudio se intentó asemejar y representar los principales mecanismos

que llevan a profesión a los jóvenes a durar más tiempo en las organizaciones; dado que hoy en día se presenta un importante índice de rotación de sus profesionales y específicamente, de sus jóvenes profesionales (menores de 35 años); así mismo en esta investigación se concluye afirmando la hipótesis: La percepción de satisfacción dentro de un plan de carrera en el trabajo afectará positivamente la retención de jóvenes.

La investigación realizada, se diseñó una encuesta teniendo como sustento las preguntas que realiza Gallup con precisión en el entorno laboral se valoraron los ítems más significativos para agrandar, unir y mantener a los colaboradores más talentosos. También se aplicó la encuesta de Boston Consulting Group (BCG) para ellos el compromiso es el resultado de disciplina y motivación en cuatro partes: colaboración, objetivos, aspiraciones y rendición de cuentas, gestión del desempeño, reconocimiento y habilidades del supervisor e interacciones. La encuesta fue desarrollada entre el 24 y 31 de diciembre de 2013, de forma virtual a todos los integrantes de la organización. La población fue de 35 trabajadores; también se realizaron entrevistas de salida con un contenido de 20 preguntas. En dicha investigación se concluye con confirmar la hipótesis planteada sobre las percepciones de satisfacción a la estructura de un plan de carrera incidirá efectivamente en la conservación de jóvenes, independientemente de la satisfacción y compromiso.

Salas (2013) realizó la tesis doctoral titulada "*Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*" en la Universidad de Valencia Facultad de Economía en la investigación clarifica los factores de felicidad en ambiente laboral; Las escalas utilizadas para estas investigaciones fueron: la escala de medida de Rafferty y Griffin empleadas para medir las dimensiones del liderazgo transformacional como son: Liderazgo de apoyo y reconocimiento personal, visión, comunicación inspiradora, estimulación intelectual; En cuanto al logro de aprendizaje organizativo se empleó la Escala de Chiva y Alegre mostrándonos cinco dimensiones: interacción con el entorno, asunción de riesgo, experimentación, dialogo y

finalmente toma de decisiones participativas. La felicidad en el trabajo fue medida a través de tres constructos. el compromiso se ha medido a través la escala (UWES, Schaufeli). El término original en inglés es “engagement”. Para la satisfacción laboral se empleó el cuestionario de Schriesheim y Tsui. El compromiso organizativo mediante la escala de Allen y Meyer (1990). Posteriormente en la parte estadística se utilizó los modelos de ecuaciones estructurales ya que facilitaba el estudio de muchas variables endógenas. Para recoger los datos se realizó mediante cuestionario electrónico a través de una contraseña. La población universo estuvo compuesta por 666 médicos SEAIC especialistas asociados. En conclusión, se confirmó la hipótesis: la felicidad en la organización es la variable que se compone de las variables compromiso organizativo afectivo, compromiso y satisfacción laboral finalmente podemos afirmar que si cumple. La segunda hipótesis se afirma, que el liderazgo transformacional guarda asociación directa y positiva sobre la felicidad.

Como antecedentes nacionales se cuenta con **Yamamoto (2013)**, que realizó una publicación de la dirección de Gestión de la Investigación, PUCP. Titulado “*Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social en una Institución Estatal*”, donde hace mención de argumentación en la investigación realizada al grado de felicidad en las organizaciones y su relación con el talento humano; específicamente realiza una investigación en la minería; en primer lugar, realiza una fundamentación teórica de cómo se consolida la cultura de la felicidad desde el ámbito académico hasta el organizacional. Su investigación tuvo una muestra de 502 entrevistas en la ciudad de Lima metropolitana, se aplicó un cuestionario de bienestar, se utilizó el muestreo probabilístico utilizando tres indicadores: la autoestima el amar y ser amado y la salud; así mismo se analizó la satisfacción laboral y sus implicancias en el trabajador. Finalmente se utilizó una escala denominada “Chamba 1.0” y el índice de satisfacción subjetiva con el trabajo para determinar en esta última identificar los nichos de necesidades insatisfechas de los colaboradores.

Del mismo modo tenemos a **Rivera O. (2010)** realizó la investigación que lleva por título *“El compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”* en la Pontificia Universidad Católica del Perú para obtener el grado de Magister en Educación. La razón del estudio es para determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes; la metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo es correlacional se estudió la importancia de variables sociodemográficas; relacionándolos con variables de compromiso afectivo, continuidad y normativo; la técnica para recolectar la data fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La aplicación de la prueba se realizó a toda la población correspondiendo a 43 docente de los tres niveles. Los resultados obtenidos podemos observar un notable predominio del sexo femenino con el 72%; en cuanto años de servicio en la Institución el 67 % tiene una permanencia de 2 años; por lo tanto, existe una gran rotación del personal. En cuanto a estado civil de los docentes presenta un 47% solteros y 37% casados; en cuanto a estudios superiores realizados presenta un 69% es universitario y en cuanto a las edades el 84 % no sobrepasan los 35 años. El programa estadístico utilizado fue SPSS 15.0 para dicho análisis se utilizó la estadística Descriptiva Correlacional; en cuanto a correlaciones estadísticas como Pearson las docentes con más años de servicio presentan un compromiso afectivo($r=0.385$). Haciendo uso del coeficiente de correlación de Spearman refleja que existe asociación moderada entre años de trabajo con compromiso afectivo ($r=0.478$) y compromiso normativo ($r=0.382$); en cuanto al nivel de enseñanza con el compromiso afectivo ($r=0.339$) y el compromiso normativo($r=0.327$) la relación es también de término medio y que la edad no tiene influencia en el compromiso organizacional de los profesores. En la investigación se concluye que el grado de compromiso es medio se muestra que el compromiso afectivo y de continuidad es de mayor grado que el compromiso normativo. Así mismo que el género femenino prevalece el compromiso organizacional; es decir las docentes están más comprometidas que los varones; en cuanto a la antigüedad es mayor cuando es nuevo en el

puesto, y decrece en la medida que pasan los 02 años; sin embargo, a partir de los 03 años cobra vitalidad en vista que se siente seguro en el puesto que ocupa.

También se plasma que el 90% está compuesto completamente a la organización educativa reflejando por una posición. En cuanto al estado civil tiene poca incidencia. Finalmente, los niveles de enseñanza de los docentes tienen mediana significancia a nivel afectivo y normativo es decir la labor diaria y las experiencias genera un apego emotivo.

A nivel local tenemos a **Chullunquia I. (2012)** *“La relación entre clima organizacional con el grado de compromiso que poseen los empleados del Centro de Salud Pedro P. Díaz”*, sustentado en la Universidad Nacional de San Agustín. Dicha investigación presenta un diseño de investigación no experimental y transversal. La variable el clima organizacional tuvo (09) dimensiones entre ellas: recompensa, riesgo, estructura, responsabilidad, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflictos y finalmente identidad; en cuanto a la variable de compromiso organizacional se tuvieron 3 facetas como son: el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo; también es bueno indicar que la unidad de análisis fueron los servidores de los diferentes niveles ocupacionales del Centro Médico de Salud Pedro P. Díaz. La población de la investigación fue censal es decir por la totalidad de los servidores del centro médico. El cuestionario estuvo conformado con 53 ítems sobre clima organizacional y en cuanto al compromiso organizacional fueron 18 preguntas. Realizada la investigación se llegaron a los siguientes resultados: los servidores presentan un compromiso general; siendo el tipo predominantes el compromiso afectivo pudiendo concluir que los trabajadores tienen un nivel medio; es decir moderado de identificación con la Entidad. Pero en cuanto a la variable de clima organizacional se evidencia un buen clima organizacional los empleados estarían satisfechos; se vería reflejado por su alta aceptación las dimensiones de apoyo que valora la percepción de los servidores sobre un espíritu de ayuda entre los miembros de

la Entidad y el segundo lugar determina la percepción sobre el ambiente grato y las buenas relaciones sociales. En cuanto a la relación entre las variables el coeficiente de Pearson encontró una relación media de 0. 598; La cual nos daría luces para indicar que la hipótesis si cumple; Es decir que a superior percepción del clima se tendrá alto compromiso del trabajador hacia la Entidad.

Calienes (2013) elabora la tesis de “*Compromiso Organizacional en los trabajadores de la Empresa de Transportes Hagemsa S.A.C. sustentado en la Universidad Nacional de San Agustín*”, tuvo como finalidad investigar la determinación de la frecuencia de los diferentes componentes del compromiso organizacional de los trabajadores; siendo una investigación de diseño tipo: No Experimental transversal descriptiva. La población quedo compuesta por 100 trabajadores en dos categorías administrativos y la parte operativa; la muestra se consideró de tipo no probabilístico lo que motivo ello fue que dichos trabajadores tienen jornadas y horarios atípicos por ello es poco probable encontrarlos en un momento dado. El instrumento utilizado fue el cuestionario propuesto por Meyer y Allen de Compromiso Organizacional. Las conclusiones las tres dimensiones presentan altas frecuencias en los trabajadores y la que destaca más es la de continuidad con un 75% lo cual demostraría que se tiene un compromiso sólido; en el caso del compromiso de normatividad muestra un 70% también será un fuerte compromiso finalmente un 65% en compromiso afectivo. Además en la dimensión continuidad presenta un 87 % es decir los trabajadores de esta empresa conciben como poco probable o difícil dejar la empresa. Así también podemos encontrar que se presenta con mayor frecuencia el componente afectivo los trabajadores perciben los problemas de la empresa como suyos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La felicidad de las personas a través de los tiempos, siempre han estado lidiadas por conseguir la felicidad un bien supremo, constituye una aspiración y quien desea

conseguirla debe buscar una vida dichosa y placentera que se contrapone a todo lo que causa pena y preocupación. En la antigua Grecia ya se tenía el pensamiento de felicidad, según la cual ésta no depende sólo de las situaciones sino también de la visión particular de cada persona.

Seligman M. (1991) de la Universidad de Pennsylvania profundizó los estudios relacionados a los estados de ánimo óptimos con las personas, debido generalmente a que no se realizaban estudios profundos en dicha materia; es decir; sobre el funcionamiento humano en relación con el bienestar mental. A partir de ello se realizaron investigaciones del tema de caracteres positivos y prácticos sobre la felicidad. Al mismo tiempo, los adelantos en la neurociencia suministran nuevas pistas sobre lo que nos hace feliz y como lo registra nuestro cerebro. Así mismo, los economistas del comportamiento también empiezan a realizar investigaciones todos ellos influidos a que las personas siempre toman decisiones racionales que aumenten su bienestar.

En estos últimos años el movimiento que estudia la felicidad ha prosperado; donde las clases de psicología positiva intentando ser feliz se han incrementado ostensiblemente no es sorprendente que los movimientos de la felicidad al mismo tiempo han surgido sus contrarios de académicos como Jerome Wakefield de la Universidad de Nueva York y Allan Horwitz de Rutgers (2003).

Estos dos conceptos de felicidad y anti-felicidad ponen énfasis en puntos importantes; que las personas quieren tener soluciones rápidas superficiales para tales fines que van desde los alimentos (sobrealimentarse o comida chatarra) hasta las compras para minimizar cualquier sentimiento negativo. Soluciones que opinan que el ser humano tiene la creencia de que la felicidad es nuestro derecho de nacimiento.

Cuando nos referimos al termino felicidad no se trata de estar sonrientes todo el tiempo. No se trata de eliminar el mal humor de las personas a las situaciones de desprovistas de juicio crítico. Entonces entendemos por felicidad; el concepto más útil y que es dada por los neurólogos, psiquiatras, psicólogos, economistas del comportamiento positivos abarca vivir una vida significativa, utilizando sus dones y su

tiempo, existiendo con el pensamiento y el propósito de la persona. Dicha persona tiene una voluntad de aprender y crecer, lo que implica a veces molestias.

Dentro de los estudios sobre la felicidad se argumenta que algunas personas nacen con posibilidad de ser más felices que otras, filosóficamente también nos recuerdan cuando se dice es más feliz el que menos necesita que el que más tiene. Pero todo tiene que ver con el ser humano, con su manera de adaptación como lo señala Lyubomirsky S. (2005); profesora de psicología de la Universidad de California, establece que la mayoría de las personas estamos acostumbrados a tener muchos logros y damos mucho para lograr metas en nuestra vida, ya sea en nuestro trabajo, nuestro matrimonio, el tener hijos. Tiempo después siempre creemos que nos hace falta algo y comenzamos a codiciar más y ello nos mantiene atados a la estabilidad hedónica, donde la felicidad estará casi siempre fuera de su alcance.

Por lo tanto, toda persona experimentara en su existencia sentimientos negativos, ya que la vida está llena de decepciones, pérdidas de diferente índole, estrés, angustia, ansiedad entre otras que necesariamente afectan en el aspecto laboral, sabemos que en el trabajo pasamos la mayor parte de nuestras vidas, por lo tanto, está en nosotros vivir una vida significativa, llena de emociones, entusiasmo, solidaridad; además como apreciar la felicidad sino conociéramos la infelicidad.

Davidson R.(2009) de la Universidad de Wisconsin menciona que debemos trabajar duro para alcanzar una meta; como sabemos el ser humano a través de sus etapas de vida va teniendo pequeñas metas y estas vinculadas finalmente hasta un objetivo se haga realidad, no basta con activar sentimientos positivos, sino que también que muchas veces debemos suprimir las emociones negativas como el miedo y la depresión para no llenarnos de ira, melancolía, sentimientos negativos que van carcomiendo nuestra psiquis interior. De la misma manera que para un segmento de las personas creen o están convencidos que el dinero puede comprar la felicidad y la confunden con bienestar, confort. Ello no es así al contrario la generosidad trae alegría. Se piensa que todo tiene que ver con el número de opciones, de oportunidades que nos ayuden a ser felices, sin embargo, estas oportunidades ilimitadas nos impiden alcanzar la felicidad. En lo que el psicólogo Barry Schwartz denomina "la paradoja de

la elección", frente a muchas posibilidades nos deja estresados y menos satisfechos con cualquier cosa que decidamos. El poseer demasiadas opciones nos mantiene pensando en todas las oportunidades perdidas por cada uno de nosotros.

El docente de la Universidad de Michigan Peterson C. (2009), indica que la mejor recomendación para salir airoso de la infelicidad son las relaciones, ya que son resortes contra las decepciones y los reveses que tengamos en nuestra vida. Ahora bien, también se hace recomendaciones en nuestra tarea para lograr la felicidad, estas son expresar la gratitud a los demás, y visualizar un mejor futuro para nosotros, todo ello aunado a actos de solidaridad o bondad hacia los nos pueden ayudar a ser más felices.

Gilbert D. (2007) de la Universidad de Harvard reveló una profunda verdad sobre la felicidad: Las cosas casi nunca son tan malas, o como buenas ya que esperamos que sean; ya que todo finalmente depende desde el punto de vista nuestro. Nuestro vaso lo podemos ver medio lleno o medio vacío; el cómo verlo será nuestra responsabilidad. Al mismo tiempo nuestros sentimientos, especialmente si nuestras predicciones se basan en nuestras experiencias pasadas. El pasado siempre existe en nuestra memoria, y éste no es un dispositivo de grabación fiable: Recordamos los inicios y finales mucha más intensidad pero no recordamos el trayecto, recordemos que lo más importante no es el inicio y el fin lo rico de cada experiencia nuestra lo representa el camino por donde vamos es decir "el trayecto" no podemos estar siempre con la disposición de ser un persona feliz teniendo como pretexto que seremos felices en otro empleo, con otra pareja o cuando nuestros hijos se gradúen en la universidad; es decir, nunca encontraremos la felicidad, como dice el Dr. Holden R.(2011) que acuñó el término "adicción destino" donde el argumenta que las personas creen que el éxito es un destino son personas que tienen la idea de que el futuro es donde el éxito esta, su vida es un boleto para su futuro, creen que la felicidad está en otra parte, no es posible disfrutar del hoy, esperando un futuro feliz, y son individuos que aplazan su felicidad es más hay algunos síntomas de adicción señala como:

- ❖ Siempre se piensa en lo que viene posteriormente.
- ❖ El lujo no es para uno ya que siempre hay que estar en otra parte.

- ❖ Siempre estamos apresurados, no siempre tenemos que estarlo.
- ❖ Prometemos que al año próximo tendremos más tiempo.
- ❖ Nuestra casa soñada no es la que tenemos, sino la que compraremos luego.
- ❖ Tenemos mejores perspectivas de trabajo para el futuro.
- ❖ Se tiene proyectos y metas futuras y no se disfruta del momento, del hoy.

Por lo tanto, estamos adictos averiguamos, pero no encontramos, porque estamos demasiado ocupados buscando, y estamos ausentes de nuestro "propósito" en nuestra vida, es decir, nuestra visión, valores. Para vivir de forma inteligente es vivir con un propósito y vivir aquí y ahora. En otras palabras, es vivir bien hoy en día, en este momento y disfrutar de todo instante de nuestra vida. Presentamos definiciones de felicidad:

Gavin (2004) en estos tiempos la felicidad se asocia más con el bienestar y su relación con el trabajo y su productividad; las personas que son felices en el trabajo lo harán también con su vida. Cropanzano y Wright,(2001) se pronuncia indicando la felicidad en los trabajadores con lleva a que sean más receptivas para producir oportunidades en el trabajo, son los positivos, tienen confianza y apoyan a sus compañeros.

Alarcón (2006) "estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado" (p.101). Núñez (2015) Patrones de conducta: La felicidad como una emoción de satisfacción que experimenta un individuo en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas. La felicidad supone la posesión de un bien; este bien anhelado crea felicidad son tipos de naturaleza (psicológicos, sociales, ideológicos éticos, estéticos, religiosos etc.

Un bien deseado por valor que le imputa la persona por lo cual lo deseado no precisamente posee valor intrínseco, básicamente se encuentra en su interior y un bien similar no siempre genera la felicidad a todas las personas.

En un tiempo y en una determinada cultura los anhelos colectivos pueden o no coincidir en el deseo de algún bien.

Es bueno recordar que la felicidad está hecha de pequeños detalles; nuestra felicidad que poseemos y compartimos con otros debe estar cimentada en nuestro interior que

realmente poseemos. Alarcón (2006) La escala de felicidad está dado por cuatro factores a conocer:

Sentido positivo de la vida: los ítems desarrollados, muestran profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Los resultados de rechazo a lo que aseveran las oraciones, muestran grados de felicidad, que presentan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. Por lo tanto, la felicidad representaría estar libre de situaciones depresivas, reunir sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia la vida para vivirla a plenitud.

Para tener una vida agradable la fórmula es tener una vida llena de placeres y aprender a deleitarse cada momento sin pensar en el futuro simplemente vivir el hoy.

Vacío existencial: Es buscar el significado de la vida y la trascendencia tiene miles de años como el individuo que se ha esforzado en alcanzarla, pero a veces su búsqueda no se concreta. No encuentran el sentido a la vida; suponiendo que viene cargada de sufrimientos e intranquilidad.

Marizán,J.(2015), “Para dicho vacío es bueno llenarlo abrazando un ideal, una meta que muchas veces se encuentra más allá de una aspiración o realización material”. p.28.

Pesimismo: Bravo N. (1997) Nos indica “la desconfianza en las situaciones y oportunidades que se presentan, mayormente por la incapacidad de resolver o enfrentar situaciones en una forma certera; pudiéndose en forma contrapuesta confiar en las diversas posibilidades y afrontarlas con fuerza y alegría”. p.72

Satisfacción con la vida: en esta dimensión plasma satisfacción por lo que se alcanza la persona cree que está donde debería de estar, o que se halla muy cerca de que pueda alcanzar el ideal de su vida que lleva.

Este es un estado de la mente y el alma en el que el individuo presenta a plenitud su ser; ya que se encuentra compenetrado por las labores realizadas plasmando sus virtudes experimentado una gran satisfacción por estas acciones.

No hay nada mejor que hacer algo para lo que somos talentosos, dotados; por ello es bueno conocernos plenamente para saber nuestras fortalezas y debilidades, así como procurar actividades que ayuden a incentivar o promover nuestros dotes que muchas veces están sin ser utilizados.

La vida ideal: La vida que tengo me parece la que soñé soy lo que quiero ser hago lo que deseo y tengo lo que he anhelado toda la vida, he obtenido las cosas más importantes que deseo. Estoy plácidamente gozando de la vida.

Satisfacción: Todo ha sido útil para llegar donde me encuentro ahora es la hora de reflexionar sobre la vida integral con lo que logrado me encuentro plenamente satisfecho.

Realización personal: las dimensiones es lo que llamaríamos felicidad plena, y no estados transitorios del estar feliz. Aquí vemos reflejados ítems que señalan tranquilidad emocional, autosuficiencia, autonomía, agrado y bienestar; todas son condiciones para lograr un estado de felicidad completa. La realización personal es algo que ocurre dentro de uno, los individuos requieren encontrar situaciones que le permitan actuar, desenvolver dentro de ámbitos de realización como: El trabajo profesional, la familia, las amistades, las relaciones sociales y el tiempo libre. Esta realización corresponde al concepto de felicidad que presume la orientación del individuo hacia los metas que son valiosas para su vida.

Algunos estudios indican que los jóvenes anhelan el placer y el riesgo asociado, a diferencia de los adultos buscan una recompensa principalmente social.

Autorrealización: Zuazua (2007) acción y el efecto de convertir por sí mismo a sí mismo en realidad o convertir nuestros sueños, planes e ilusiones en realidad.

Los individuos auto realizados han desarrollado o se están desarrollando a pleno nivel del que son capaces de realizar. Desarrollar todo nuestro potencial para convertirnos en todo lo que somos concluyendo ser uno mismo en plenitud. Es bueno aclarar que las formas específicas que toman estas necesidades cambia radicalmente de individuo a individuo tenemos diferentes deseos. Así mismo reforzamos esta dimensión con otros autores que mostramos a continuación:

Aguillo A. (2015) En el transcurso del tiempo, el hombre ha utilizado la fuerza física y el conocimiento para poder satisfacer sus necesidades y también mejorar su calidad de vida; claro que para lograr tal fin modifico sus hábitos y costumbres.

Davis K. (2007) La jerarquía de Maslow; las necesidades humanas no poseen las mismas fuerzas; pero mayormente se presentan con alguna prioridad; Cuando las necesidades primarias están cubiertas el ser humano hace énfasis en las necesidades secundarias.

Las fisiológicas, que encierra el hambre, sed y otras necesidades físicas; relacionando al ambiente laboral, con el sueldo, los periodos de descanso, e inclusive, ruido, humedad que se tiene en el trabajo.

Lo social, representado a la aceptación, pertenencia; el trabajador ve de manera positiva la asignación de tareas a equipos de trabajo.

La seguridad, alberga la seguridad y protección del daño físico y emocional. En las organizaciones incluyen los planes pensiones y de jubilación, los seguros de vida, todo tipo de salud y seguridad en el trabajo conocida hoy en día como salud ocupacional.

El impulso de cristianizar en lo que uno es capaz; contiene también el crecimiento, el lograr el potencial lo denominado autorrealización. En ello también comprende el desarrollo de habilidades propias del colaborador. Finalmente, la estima entendida como el respeto, la autonomía, el logro y como factores externos encontramos a la atención, reconocimiento y el estatus.



Figura 01 Pirámide de Maslow economía y empresa.

Concluyendo en lo relacionado a las necesidades de orden superior estas se refieren al tercer nivel exactamente a lo afectivo, pertenencia y participación social. Los trabajadores pasan buena parte en el centro laboral; es decir un medio social algunas necesidades pueden satisfacerse aquí; en cuanto al cuarto nivel corresponden a estima y estatus las personas requieren saber que valen. Finalmente, el quinto nivel es la autorrealización, llegar a ser lo que es capaz de ser utilizando habilidades y aprovechando su talento claro que las personas siempre desean más.

Autosuficiencia: La vida transcurre con tranquilidad con paso firme siento que he alcanzado lo que siempre he buscado.

Alegría de vivir: la designación que orienta esta dimensión cumple sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, reseñan prácticas positivas de la vida y a sentirse generalmente bien.

Está en nuestras manos elegir la ruta de la desesperanza o la alegría de vivir; claro que sería más fácil si sabemos dónde deseamos ir y comprometernos a ser felices.

Optimismo: Ver, sentir lo maravilloso que es la vida; confiar equilibradamente en posibilidades otros puedan aportar; confiar en los demás tener presente lo positivo en si las posibilidades de mejorar siempre eliminar de la mente dificultades, obstáculos y afrontarlos con fortaleza y alegría.

Generalmente encontramos los estudios realizados sobre la búsqueda de la felicidad y el bienestar subjetivo. Dentro de los cuestionarios se encuentran:

- ❖ Escala de la felicidad (Reynaldo Alarcón).
- ❖ Oxford felicidad Inventario (Argyle y Hill).
- ❖ Escala de Felicidad Subjetiva (Lyubomirsky y Lepper).
- ❖ Escala de Satisfacción con la Vida (Deiner, Emmons, Larsen y Griffin).
- ❖ Panas Escala (Watson, Clark, Tellegen).

Mientras las actitudes hacia el trabajo, se dice que las personas tienen una variedad de actitudes, acerca de ciertos aspectos de su ambiente laboral las cuales desarrollaremos a continuación:

Satisfacción laboral: concibe como una sensación positiva acerca del trabajo mismo que nace de la estimación de sus características. Por lo tanto, se entiende que el servidor satisfecho en su centro laboral tendrá sentimientos placenteros; Así mismo el servidor insatisfecho proyecta sentimientos negativos.

El involucramiento en el trabajo: se refiere al grado en que el colaborador se vincula psicológicamente con su labor y cree que su desempeño será visto como beneficioso para ella.

Keith D. (2008) Un involucramiento mental y emocional más que una simple actividad muscular; se involucra el yo de la persona no solo sus destrezas; es decir es más al ego que a la labor planteada.

Es importante dar facultad de decisión por medio del involucramiento a los servidores hacerles sentiré que cada labor es importante; los elevados niveles de involucramiento

se relacionan positivamente con la responsabilidad social y el ejercicio laboral en la organización y en contraposición se tienen menor ausentismo y tasas de renuncias.

Compromiso organizacional: toda organización necesita saber cuáles son las relaciones establecidas entre los individuos y la organización en la que desarrollan su trabajo. Estos vínculos han sido estudiados desde diferentes puntos de vista, pero al parecer hoy en día el compromiso organizacional es uno de los más estudiados ya que analiza la lealtad y vinculación con sus empleados con la organización que lo alberga.

Además de ello es importante conocer porque las personas se comprometen con su centro laboral; será porque están de acuerdo con los objetivos de la empresa; será tal vez por el temor de quedarse sin empleo; o porque se sienten obligados a permanecer en ella.

Así mismo algunos tipos de compromiso: el que tiene afecto por su trabajo, el miedo a la pérdida y el que tiene obligación de permanecer en ella. probablemente tengan un efecto no muy positivo de la persona, su satisfacción laboral, su autoestima, por lo tanto toda organización que crea que la diferencia fundamental entre las organizaciones son las personas, les será importante nuestra investigación ya que algunas organizaciones tienen problemáticas similares y también los cambios que se tienen que hacer para mejorar la participación de toda la organización de manera que se convierta en un buen equipo y se tenga la lealtad de forma eficaz y positiva.

La terminología compromiso organizacional ha sido definido por diferentes autores como son: Robbins S. (2009) "Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella" (p.79).

Entonces podremos entender a la identificación como: involucramiento, satisfacción y entusiasmo del trabajador con la labor que realiza. Por lo tanto, los trabajadores muy identificados sienten emoción, por las labores realizadas y una conexión intensa con la organización.

El compromiso) "identificación psicológica del individuo con la organización que labora" (Sastre, M.2009, p.51). También Amorós (2007,) señala como un estado en el cual los

empleados se identifican con una organización, con sus objetivos. Stephen y Coulter (2008), también presenta una definición como grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular deseando mantener su membresía de la misma. Meyer (1999) la define como estado psicológico que identifica la relación entre una persona y una organización. Daft R. (2006) Actitud muy interesante que incluye la lealtad, debemos entender que un trabajador con este modo de pensar suele decir nosotros al referirse a su institución intenta contribuir y anhela permanecer allí.

Díaz M. (2004) Estado psicológico que se ve representada por la asociación entre un individuo y una empresa o institución. Aamodt M. (2010) Nivel que un empleado desea permanecer en una organización o entidad le interesa, participa y desea realizar algo por esta.

Compromiso afectivo (deseo); lazo emocional del colaborador hacia la organización, adquiriendo como resultado de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el colaborador aprecia.

Este compromiso es la identificación psicológica del trabajador con sus valores y filosofías sin embargo esta afinidad e identificación se manifiesta con actitudes como el orgullo de pertenencia hacia la organización la problemática de la organización también son sus problemas. Se puede señalar que en este compromiso afectivo los empleados están contentos de quedarse en la organización; disfrutar por pertenecer en ella y al mismo tiempo a sentirse vinculado a toda situación buena o mala es decir asimilar sus problemas de la organización ya que es integrante de la misma. Este colaborador es uno que es completamente incondicional o de alto nivel ya tienen una vinculación hacia la organización que lo alberga.

Este compromiso es el más desarrollado Mowday, Steers y Porter (1979) que refleja la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y su participación en esta. Este tipo de compromiso se produce cuando se siente un fuerte vínculo emocional con su organización y para el trabajo que realiza. Por tanto, el trabajador no necesariamente se identifica con los objetivos organizacionales y valores

de la organización; simplemente él quiere estar allí. En las expresiones puede encontrarse tres factores: a) una fuerte creencia y aprobación de los objetivos y valores de la organización; (b) la voluntad de ejercer un esfuerzo enorme en beneficio de la organización; (c) grande deseo de ser miembro de la organización.

Probablemente si un trabajador disfruta de su trabajo y de la labor que hace, se sienta bien y satisfecho con su trabajo y esta satisfacción laboral añadirá su sentimiento de compromiso afectivo. Es por ello que las organizaciones se preocupan porque sus organizaciones tengan altos índices de clima laboral, satisfacción y compromiso.

Adhesión Emocional: Generalmente las emociones el sentir viene acompañado de relaciones de apego integración a la organización existiendo un lazo emocional por parte del trabajador.

Identificación psicológica: Es posible reconocer este indicador por la identificación con sus valores, filosofías y también con la problemática de la organización.

Compromiso de continuación (necesidad): como resultado del esfuerzo y del tiempo que la persona tiene permanencia en la organización y que perdería si renuncia el trabajo. El trabajador tiene una relación de vinculación ya que ha invertido esfuerzo, tiempo, dinero y abandonar tendría como resultado dejarlo todo. De ello también se deduce que el colaborador piensa en la falta de alternativas para dejar a la organización que lo cobija. Entonces podríamos decir que esta dimensión se basa en sopesar los pros y contras de permanecer en la organización. Muchas veces el colaborador se siente que tiene que permanecer en su empresa, ya que si la deja es posible que la pérdida es mayor que el beneficio en una nueva organización.

Cuando hablamos de pérdida nos referimos a factores monetarios sean estos salarios, beneficios o factores profesionales tipo de cargo de trabajo o factores sociales amigos o aliados. Este tipo de pérdidas esta generalmente relacionadas con la edad y la experiencia; generalmente los empleados o colaboradores que han tenido muchas promociones dentro de su organización tienen compromiso de continuación.

Estabilidad: Esta significa la permanencia en el empleo que se mantenga en el tiempo; ya que toda persona desea conservar su trabajo no habiendo alternativas disponibles; escasas de oportunidad laboral.

Involucramiento: Se identifica como la creencia de los empleados que influye en su ambiente de trabajo, la posición del puesto, con sus colegas y superiores; conexión profunda tanto de deseo como necesidad.

Compromiso normativo: o deber moral representa la gratitud que el colaborador responde de manera bilateral hacia la organización como resultado de los beneficios obtenidos en la organización. En este tipo de compromiso los colaboradores se resisten a los cambios habituales; creen en el valor de la lealtad y seguir vinculado a la organización; por lo cual no piensan en abandonar a la organización.

Podríamos entender que este compromiso relaciona al sentido de obligación que el individuo ha de permanecer en la organización porque sabe que es lo correcto, es lo que debe hacer incluso si no está satisfecho con el papel representado en la organización. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede ser debido a presiones de tipo cultural o familiar Morrow (1993). Este tipo de obligación tiene varias aristas; como la inversión de tiempo en su formación hacen hincapié de permanecer a una sola organización, es el ejemplo típico de la sociedad nipona en el cual el trabajador se incorpora a una organización con el propósito de jubilarse en ella.

Gratitud: Sentimiento de estima reconociendo un agradecimiento como resultado de razones éticas y morales que lo retienen a la organización.

Lealtad: Valores como la lealtad hacia la organización existiendo subjetivamente una deuda de los beneficios obtenidos por la organización hacia el trabajador.

Después de conocer las tres aristas del modelo, y conocer la importancia de cada uno de ello, podemos ayudar a nuestra organización a desarrollar un compromiso afectivo y positivo, al desarrollar ello es probable que los colaboradores se sientan comprometidos hacia el trabajo desarrollado, que se conforme un equipo más integrado y más motivado a tener una mayor satisfacción en el trabajo.

Toda organización por ende tiene que dar lo mejor de sí para aumentar el compromiso afectivo y al mismo tiempo reducir el compromiso de continuidad y normativo, si queremos un equipo con voluntad y pasión por la tarea que realizan.

Los colaboradores que solo tienen compromiso normativo y de permanencia, suelen ser personas aburridas y sin motivación. Hoy en día todas las organizaciones no desean personas con esas actitudes, ya que son personas poco creativas, poco innovadoras y reactivas. Estos colaboradores suelen contagiar dichas actitudes a sus partner entusiastas, muchas veces logran disminuir la moral del equipo.

Si se quiere generar cambios positivos, deberán estar distribuidos adecuadamente a los objetivos de la organización. Entonces queda a que estas organizaciones logren encontrar el propósito de cada uno de sus colaboradores, debemos notar que las personas tienden más a desarrollar el compromiso afectivo si experimentan emociones positivas en la labor que realizan. Crear un buen clima laboral y un trabajo saludable es lograr personas más felices y productivas.

Analizando podemos decir que no es inconveniente tener compromiso normativo y de continuidad, sino de gestionar mejor cada nivel de compromiso, es decir, administrar la cantidad de compromiso normativo y de permanencia que las personas pueden sentir. Estos se pueden lograr las capacidades de gestión del equipo, dando a conocer como sus acciones necesariamente influyen en los miembros del equipo.

Finalmente, las organizaciones deben utilizar diferentes estrategias de gestión y liderazgo para incrementar los niveles de compromiso de sus colaboradores, entendiéndose si estos a mayor compromiso tendrán mayores niveles de productividad y rendimiento. Se puede usar el modelo para ayudar a las personas experimentan un mayor compromiso afectivo, mientras se asegura de que no se mal uso de permanencia y compromiso normativo para mantener a las personas vinculadas a su equipo u organización. El equipo va a funcionar mejor, y prosperar, si usted utiliza su energía para crecer compromiso afectivo. Las personas que aman a sus puestos de trabajo, están comprometidas de manera positiva a sus organizaciones.

Entonces toda organización tendrá que tener puntos fundamentales como:

Conocer cual el nivel de compromiso de las personas basadas en su actuación dentro de la organización. Generalmente el nivel de compromiso está relacionado con la satisfacción laboral, si este es bajo es probable que no tendrá un buen desempeño convirtiéndose generalmente en una mayor rotación de personal. Entendiendo que cuando los colaboradores se retiran de la organización esta es la que pierde, nos referimos a los costes que significa ello como realizar una nueva convocatoria, la capacitación y el tiempo. Se tienen por lo tanto encontrar cuales son las causales de descontento de los colaboradores y encontrar la manera de reducirlo o eliminarlos.

Se deben crear todas las condiciones posibles para que los subordinados se sientan comprometidos con el trabajo que realizan, y su grado de motivación para llevarlos a cabo y que estos estén en niveles altos de rendimiento. Todo esto empiezan con el reclutamiento, con contratar a la persona mejor calificada y que se integre a la cultura organizacional.

Un trabajador puede permanecer en su organización, incluso si está satisfecho con algunos aspectos del trabajo; su motivación puede variar, dando como resultado diferentes niveles de rendimiento. Se tiene que tener un diálogo permanente con el trabajador para entender lo que le motiva y ajustar su plan de desarrollo para ayudar a alcanzar sus objetivos dentro de la organización.

Suministrar herramientas para que todos los colaboradores tengan éxito; un trabajador será eficiente si sabe que cuenta con todos los insumos para realizar su labor satisfactoriamente; así mismo si tiene pleno conocimiento de las compensaciones y beneficios del trabajo que debe hacer. Por lo tanto, las organizaciones deben ofrecer capacitación, entrenamiento e incentivos de motivación para mantener satisfechos a los empleados; con ello podemos lograr empleados a largo plazo.

Los estudios indican la existencia de una relación negativa entre el ausentismo y rotación con el compromiso organizacional. También es bueno indicar que coexiste una relación positiva entre la productividad y el compromiso organizacional; Finalmente la relación entre el compromiso y el rendimiento es mayor en trabajadores

nuevos en la organización y más débil en trabajadores con mayor antigüedad en la organización.

Cómo mejorar el compromiso en las organizaciones, todas las organizaciones deben tomar las medidas para que sus organizaciones tengan empleados con sensaciones positivas sobre su organización, lo que conduce a una mayor motivación y productividad. Las organizaciones deben inculcar el compromiso de los empleados mediante la creación de una cultura corporativa deseable, estimular y recompensar a los empleados que demuestren fidelidad a la empresa.

La comunicación es muy significativa; la mayoría de los empleados consideran una gestión transparente es muy importante, ya que conserva la información de las decisiones ejecutivas que de un modo u otro pueden afectar a sus puestos de trabajo. La comunicación corporativa estable ayuda a minimizar los rumores negativos que de otro modo dañan lealtad de los empleados.

Se recomienda el fomentar la innovación de los empleados; muchos empleados disfrutan trabajando en un ambiente de vanguardia que estimula las ideas creativas e innovaciones personales. Los empleados que sienten que son contribuyentes a la dirección estratégica de la organización pueden sentir un mayor control de su trabajo, que a menudo conduce a mayor compromiso.

La organización debe hacer saber a los colaboradores que su trabajo es apreciado y uno de los puntos es promover a los empleados que trabajan mejor y demostrar su compromiso con la organización.

Se debe utilizar la historia de la organización para instalar una verdadera y eficaz cultura corporativa deseable. Muchas organizaciones tienen historias edificantes que contribuyen a la cultura y fomentar la lealtad continua.

Finalmente se debe crear un entorno agradable; albergar eventos, encuentros deportivos y confraternizar; convirtiendo a la organización en un lugar adecuado para trabajar, dándoles una asignación eficiente de los recursos que apoyan los objetivos y la mejora de todos los procesos. Además, es responsabilidad de la administración para tratar de obtener el compromiso y el alcance de todo el personal que, a su vez, deben

estar habilitados para participar en las decisiones y la mejora de las actividades de toma.

Finalmente puede aportar la frase momentos de verdad: en las entidades públicas y privadas se da este sentir cuando un usuario o cliente reciben la prestación de un servicio y se perciben ciertos resultados y las acciones futuras vuelvan o no dependerá de cómo se sentirá el usuario o cliente en base a esa experiencia del servicio.

Carlzon J. (1991) acuñó esta expresión momentos de verdad para describir las experiencias de los usuarios o clientes con los servicios que suelen prestar todas las organizaciones esta experiencia puede durar segundos en los que se tienen contacto ya sea para brindar un servicio o la simple atención al usuario; donde ponen a prueba a toda la organización dependerá del servidor o empleado para dejar satisfecho al usuario o cliente y causarle una grata o viceversa impresión.

Pero la percepción muchas veces cuesta caro para las entidades o instituciones en vista que servidores o empleados poco comprometidos brindan un mal servicio donde la entidad queda mal parada; ya que los usuarios y clientes no dirán tal persona me brindo un mal servicio; Cuando las necesidades del cliente o usuario no son satisfechas estamos ante un momento crítico de verdad y las personas insatisfechas suelen indicar que pésimo servicio me brindo tal organización y en la mayoría de las veces dicha información la comparten primeramente en su entorno familiar y posteriormente con su relaciones sociales; llegando actualmente a publicarlo en las diferentes redes sociales sobre la pésima experiencia vivida en una entidad o institución.

1.4 Formulación del Problema

En base a la realidad problemática del estudio de investigación se ha formulado el siguiente interrogante general:

Problema general

¿Existe una relación directa entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016?

Problemas específicos

- ¿Qué grado de escala de felicidad tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016?
- ¿Qué nivel de compromiso organizacional tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata ,2016?
- ¿Existe diferencias significativas del compromiso organizacional por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata ,2016?
- ¿Existe diferencias significativas de la escala de la felicidad por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata ,2016?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación se basa en los siguientes criterios: El valor teórico de la Investigación tiene valor debido a que los resultados reflejan y llenan el vacío del conocimiento y si existe relación entre la escala de la felicidad y el compromiso organizacional en la Municipalidad de Paucarpata, de ser el caso se podría generalizar con las otras entidades sobre todo de gobiernos locales.

Tiene relevancia social porque si existe relación entre la escala de la felicidad y el compromiso organizacional podremos cambiar el pensamiento y la manera de actuar de algunos servidores que laboran en la entidad y por ende recaerá en la mejor atención del usuario. La Municipalidad y específicamente la sub gerencia de recursos humanos presentan un interés en conocer dichos aspectos que en el mediano y largo plazo favorecerán a nuestra comuna arequipeña.

Por conveniencia permitirá tener una visión exacta sobre la escala de la felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad en vista que todas las personas buscamos ser felices, y el trabajo es el segundo lugar después de hogar que pasamos la mayor parte de nuestro día; Así mismo sería importante verificar una relación entre la felicidad y ponerse la camiseta en una organización; es decir, asumir el compromiso con ella, ello originara consecuencias positivas en el desempeño laboral; ya que como sabemos nuestros colaboradores infelices originan

generalmente costos en una organización. Básicamente dichos costos están ligados a la disminución de accidentes, al estrés, disminución en los absentismos, menor rotación y una mejor calidad de servicio.

1.6 Hipótesis

Hipótesis de Investigación (Hi)

Existe relación directa entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación directa entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016.

1.7 Objetivos

General

Determinar la relación que existe entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de Paucarpata, 2016.

Específicos

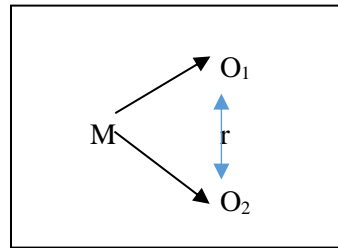
- Precisar el grado de escala de felicidad tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016.
- Precisar el nivel de compromiso organizacional tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016.
- Determinar si existe diferencias significativas del compromiso organizacional por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016.
- Determinar si existe diferencias significativas de la escala de la felicidad por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

La investigación opta por utilizar el enfoque cuantitativo, según (Hernández R. otros ,2006, p.5). “Usa la recolección de datos para probar su hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

El estudio es No experimental; el diseño por el tiempo es transversal, porque el estudio se realiza en un momento determinado, en un grupo de personas; Por su tipo de investigación es correlacional, puesto que busca establecer la relación entre las variables compromiso organizacional y escala de la felicidad, para determinar el grado de relación entre ellas. Lo podemos esquematizar de la manera siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Escala de la Felicidad

O₂ = Compromiso Organizacional

r = Relación de las variables de estudio

2.2 Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Escala de felicidad	Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. (Alarcón R., 2006 p. 101).	La felicidad será definida como el grado en que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placenteros.	Sentido Positivo de la Vida Satisfacción con la Vida Realización Personal Alegría de vivir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vacío Existencial ✓ Pesimismo ✓ La vida Ideal ✓ Satisfacción ✓ Autorrealización ✓ Autosuficiencia ✓ Optimismo 	NOMINAL
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se define como: Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella" (Robbins S., 2009, p.79).	La definición operacional seria estado que un empleado quiere permanecer en la organización o empresa le interesa y está dispuesto a jubilarse en la organización.	Compromiso Afectivo Compromiso Continuación Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adhesión emocional ✓ Identificación Psicológica ✓ Satisfacción ✓ Autorrealización ✓ Autosuficiencia ✓ Optimismo 	NOMINAL

2.3 Población y muestra

Vargas (1995) señala que la población se entiende como el conjunto de individuos o elementos que durante un experimento van a ser observados.

La población, es la esencia del estudio, y se está compone por 430 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

Tabla 01
Población de los trabajadores de la Municipalidad

	N° trabajadores	%
Varones	245	57%
Damas	185	43%
Total	430	100%

Fuente: CAP de la Municipalidad de Paucarpata

Romero (2004) La muestra es parte representativa de una población que ha sido obtenido con el propósito de comprobar la hipótesis del problema de investigación; La muestra estuvo constituida por un grupo significativo de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata como son 203 y para determinar el tamaño muestral, recurrimos a partir de la formulación para poblaciones finitas propuesta por Arnal del Rincón y la Torre (1992).

La muestra es probabilística ya que todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de entrar a la muestra. Aplicando la fórmula de tamaño muestral, al 95% de nivel de confianza y un error muestral de 5% obtenemos un tamaño muestral de 203 trabajadores.

Tabla 02
Muestra de los trabajadores de la Municipalidad

	N° trabajadores	%
Varones	116	57%
Damas	87	43%
Total	203	100%

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = 203$$

Donde:

- N = Total de la población.
- $Z\alpha = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%).
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05).
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95).
- E = precisión (en su investigación use un 5%).

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

Técnicas: la técnica aplicada es la encuesta, porque nos permite acopiar la data de la población objeto de estudio.

Instrumento utilizado para ambas variables es el cuestionario, se define como un conjunto de interrogaciones o ítems respecto a una o más variables a medir. En relación a la variable escala de la felicidad, el cuestionario consigna 27 ítems, representada por cuatro dimensiones que son: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Asimismo, el instrumento tiene como escala de valoración los siguientes: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo; diseñado por Rensis likert y publicada en 1932 con el título “a Technique for the Measurement of attitude” la escala contiene un cuestionario compuesto por una serie de ítems que trata de reflejar los diferentes aspectos actitudinales a medir; cuenta la amplitud y la consistencia de las respuestas actitudinales que corresponde.

El cuestionario de compromiso organizacional, recoge la información requerida en 18 ítems, provenientes de tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo; la respuesta de los encuestados también se medirá en una escala Likert del 1 al 5 como la variable primera variable.

Según Hernández y otros (2006) “La validez es aquel grado que un instrumento mide la variable realmente desea medir”. Mondragón M. (2013) señala que la validación como un hecho que una prueba sea concebida, realizada y aplicada y que mida lo realmente busca medir. Por lo que, ambos cuestionarios han sido validados, sin embargo para la presente investigación, se ha considerado validar a través de juicio de expertos para determinar si es adecuado el lugar y la edad de la muestra .los especialistas en investigación como son el Mg. Henry Gonzales Laguna docente de la Escuela Profesional de Relaciones Industriales especialista en temas organizacionales; Mg. Ángel Ancori Villegas docente de la Escuela Profesional de Relaciones Industriales especialista en comportamiento organizacional y selección de personal y la Mg. Gilda Polar Espinoza encargada de la Oficina de Bienestar Social con especialidad en Recursos Humanos a dichos especialistas se les entrego los

instrumentos con la confiabilidades obtenidas; las respectivas matrices de validación; dichos expertos analizaron los ítems del cuestionario, las variables y dimensiones pronunciándose como valoración : buena esta valoración será incluida en los anexos.

Confiabilidad: grado en que sus aplicaciones repetidas al mismo individuo arrojan resultados equivalentes. Así también Hurtado (2007) y otros indica que denota el grado de congruencia con que se lleva a cabo una medición.

Finalmente, Hernández M. (2009) la confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento para entregar resultados similares en distintos momentos sobre características que se consideren invariables en diferentes periodos.

En términos generales para determinar la confiabilidad de los instrumentos, estos instrumentos tienen el Alfa de Cronbach, ejecutando una prueba piloto obteniéndose una confiabilidad de 0,966 de la encuesta de escala de felicidad y de 0,83 de la encuesta de compromiso organizacional.

En cuanto a la elaboración de los baremos se tomó en consideración el puntaje máximo de las respuestas y el puntaje mínimo; según las variables y las dimensiones este valor se convirtió en la base para realizar dichos intervalos. Que los incluiremos en anexos.

2.5 Métodos de análisis de datos

Luego del recojo de la data con la respectiva aplicación de los instrumentos establecidos para nuestro análisis, se elaboró una tabla de base de datos por cada variable; para el método del análisis descriptivo se utilizó las frecuencias y porcentajes en las tablas con sus respectivos gráficos para posteriormente indicar la interpretación correspondiente.

Para el estudio de datos de análisis correlacional se realiza mediante el coeficiente de r de Pearson para determinar la relación correspondiente entre las dos variables utilizadas.

Se emplearon para el análisis de investigación el paquete estadístico SPSS 24 y STATA 14.

Finalmente, la discusión de los resultados se realizará mediante la

comparación de los mismos con los planteamientos del marco teórico y los antecedentes de otras investigaciones. Las conclusiones fueron desarrolladas teniendo en cuenta los objetivos planteados y los resultados obtenidos en nuestra investigación.

2.6 Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en la municipalidad distrital de Paucarpata y poder emplear los instrumentos a los servidores públicos, se solicitó la autorización oportuna la Sub gerencia de recursos humanos autorizando dicha investigación.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se expone los resultados obtenidos luego de aplicar los instrumentos de recolección de data de las variables; escala de la Felicidad y Compromiso organizacional aplicado a 203 servidores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, permitiendo establecer el grado de relación que existe entre ellas, con la finalidad de admitir la hipótesis de investigación planteadas.

Asimismo, se ha verificado la hipótesis de la investigación a través de los estadísticos y la correspondiente correlación establecida.

Los resultados fueron realizados de manera cuantitativa con paquetes de análisis y procedimientos cuantitativos.

Nuestra presentación de resultados se efectuará de la primera variable seguida de sus dimensiones para luego presentar la segunda variable con sus dimensiones, para tal caso se desarrolló el baremo correspondiente, con puntajes máximos y mínimos para establecer la escala valorativa. Los resultados se presentan con tablas y gráficos de las variables de estudio.

Terminamos mostrando la prueba de hipótesis con la respectiva asociación de variables utilizando la r de Pearson la que nos permitirá la aceptación de nuestra investigación.

Tabla 03

Variable Escala de la Felicidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
No feliz	16	7,9
Feliz	147	72,4
Muy feliz	40	19,7
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como se visualiza en la tabla 03, los encuestados en un 72% afirma que es feliz; solo el 8% afirma que no es feliz y casi un 20% afirma que es muy feliz. El ser feliz es un estado de ánimo por lo que podemos inferir que los encuestados en la Municipalidad Distrital de Paucarpata tienen una condición de satisfacción y alegría interna; Es decir, grados de felicidad con una condición de buenas experiencias hacia la vida.

Ello es muy importante porque coadyuva a que la organización tenga colaboradores con pocos conflictos internos que no vayan en detrimento de toda la Municipalidad.

Figura 02

Variable Escala de la felicidad

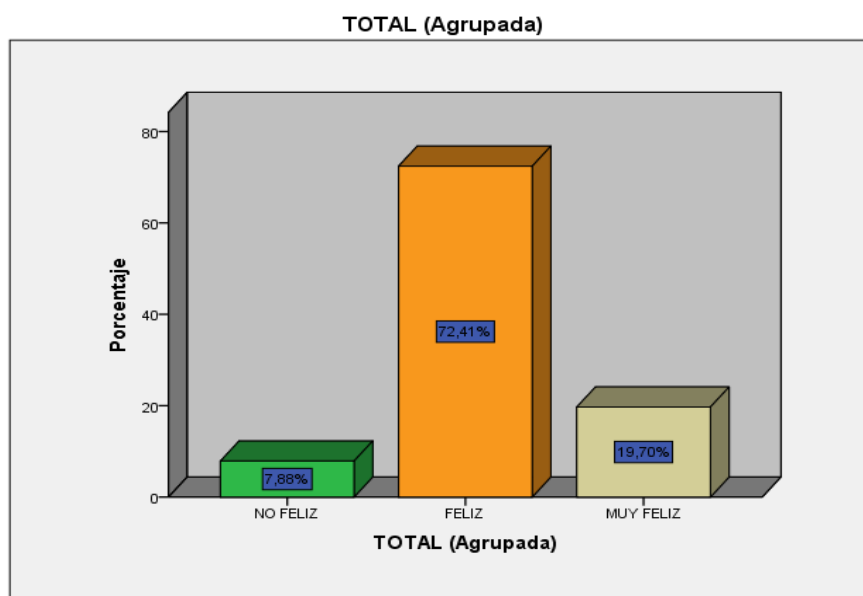


TABLA 04
MUESTRAS INDEPENDIENTES: ESCALA DE LA FELICIDAD TOTAL

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias	
		F	Sig.	t	gl
TOTAL (Agrupada)	Se asumen varianzas iguales	,945	,332	-1,262	201
	No se asumen varianzas iguales			-1,224	161,547

Interpretación:

Según la tabla anterior utilizada para determinar si existe diferencia significativa entre la escala de felicidad por genero tenemos:

HO: no hay diferencias en la escala de felicidad entre hombres y mujeres.

H1: hay diferencias en la escala de felicidad entre hombres y mujeres.

Con respecto al supuesto de homogeneidad de varianzas la prueba de levene indica que se cumple los supuestos $F=3,598$; $p>0.5$

Sig <0.05 , rechazo H_0 , diferencia, 95% de confianza

Sig >0.05 , acepto H_0 , diferencia, 95% de confianza

0.097>0.05

La prueba t para muestras independientes indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay diferencia entre hombres y mujeres ($t=1.262$ gl:201; $p>.05$).

TABLA 05

DIMENSIÓN SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA

Niveles	f	%
NO FELIZ	25	12,3
FELIZ	135	66,5
MUY FELIZ	43	21,2
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

En la tabla 05, se presenta el análisis de la primera dimensión de la escala de la felicidad de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Paucarpata, apreciamos que en esta dimensión el 67% es feliz y el 12% no es feliz, esta sube algunos puntos respecto al total general. Por lo tanto, esta dimensión indica que existe poco vacío existencial y depresión; más bien tranquilidad, optimismo.

FIGURA 03

DIMENSIÓN SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA

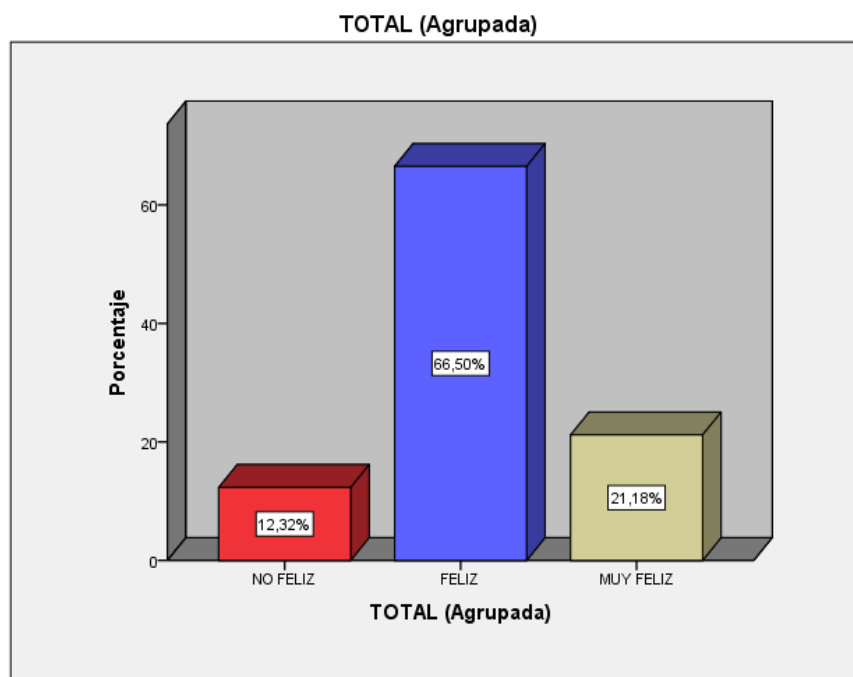


TABLA 06

DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Niveles	f	%
NO FELIZ	45	22,2
FELIZ	127	62,6
MUY FELIZ	31	15,3
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El factor Satisfacción con la vida nos indican que en un 63% tabla 06, expresan satisfacción por metas que se ha logrado y que los servidores creen que están donde deben, muy cerca de su ideal, las preguntas y respuestas positivas nos indican estados subjetivos de satisfacción. Sin embargo, en este factor él no ser feliz refleja un (22%) de los servidores representando uno de los más altos con lo que podemos inferir que un grupo minoritario todavía no ha alcanzado la satisfacción con la vida.

FIGURA 04

DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LA VIDA

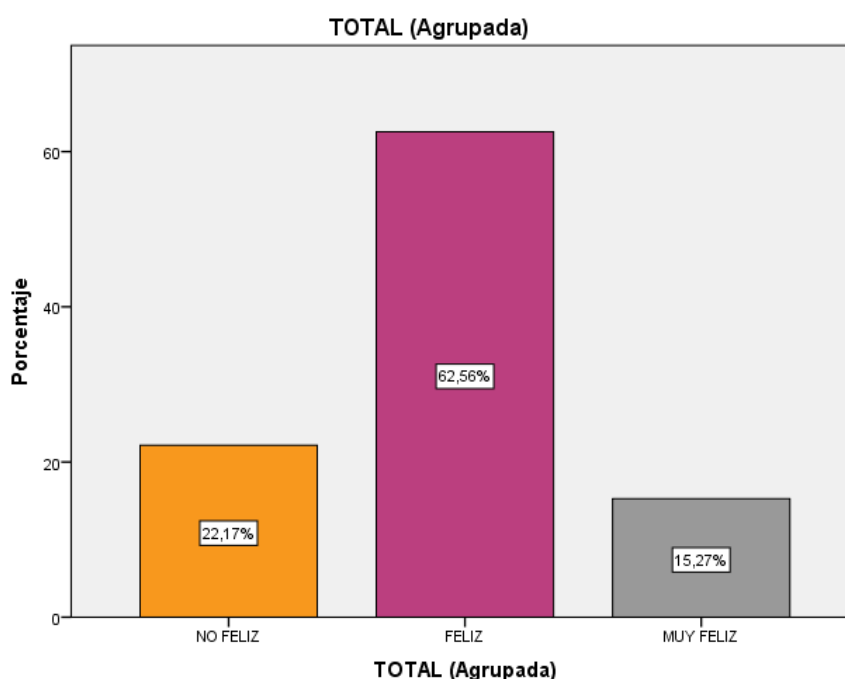


TABLA 07

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL

Niveles	f	%
NO FELIZ	50	24,6
FELIZ	103	50,7
MUY FELIZ	50	24,6
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Se observa en la tabla 07, realización personal es uno de los factores donde hay un equilibrio entre el no feliz y el muy feliz 25% en ambos. Es preocupante porque los servidores no se consideran unas personas realizadas, con lo cual nos recuerda la teoría de que existen estados temporales de felicidad y que no existe felicidad plena 50% del resto de los colaboradores.

Este factor de una manera nos muestra autosuficiencia emocional, así mismo podemos decir que guarda similitud con la definición de felicidad en lo relacionado con las metas alcanzadas por los individuos.

FIGURA 05

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL

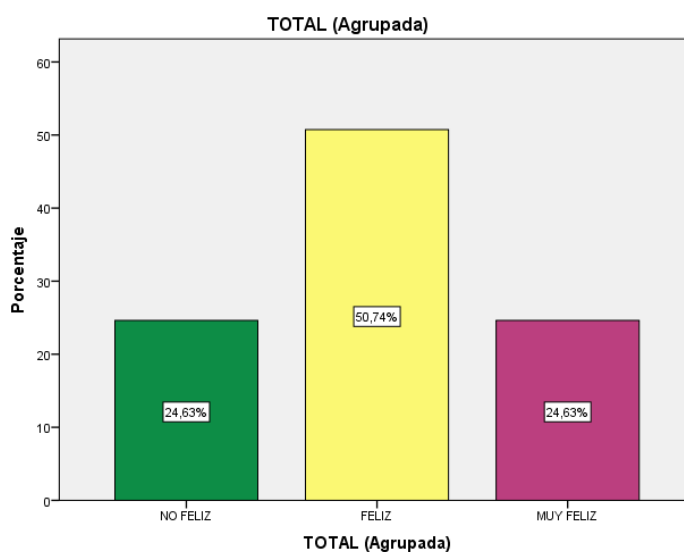


TABLA 08

DIMENSIÓN ALEGRIA DE VIVIR

Niveles	f	%
NO FELIZ	44	21,7
FELIZ	132	65,0
MUY FELIZ	27	13,3
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

La tabla 08, permite apreciar el último factor Alegría de vivir, aquí también encontramos un alto número de servidores 22% que se considera no feliz, sin embargo, el 65% se siente feliz con lo cual vemos que más de las dos terceras partes de servidores señalan no maravilloso que es vivir y que han tenido y tienen experiencias muy positivas lo que hace que los servidores de la municipalidad se sientan bien.

FIGURA 06

ALEGRIA DE VIVIR

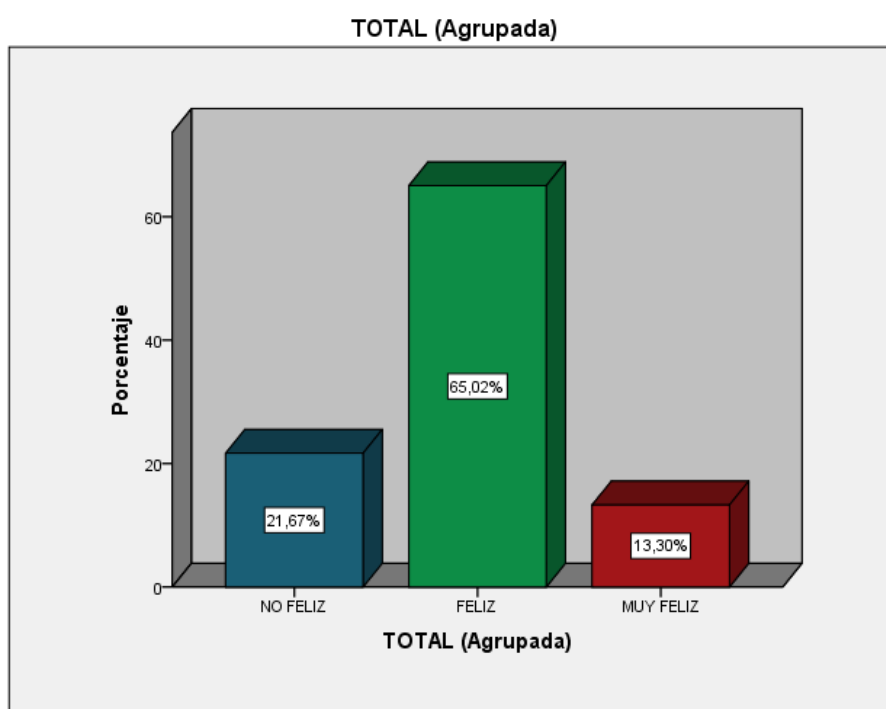


TABLA 09

Variable, Compromiso Organizacional

Niveles	f	%
NO IDENTIFICADO	53	26,1
IDENTIFICADO	150	73,9
MUY IDENTIFICADO	0	0
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

En primer lugar, podemos mencionar que en la tabla 09, resume el consolidado de los tres factores del compromiso organizacional desarrollado, es decir, el afectivo, el de continuidad y el normativo. Siendo el (26%) de los servidores no se identifican con la organización y el (74%) si se identifican con la organización que los alberga.

Inferimos por lo tanto que casi una tercera parte no tiene la camiseta puesta, no se identifica con la Municipalidad, con sus metas, no se involucra y la respuesta puede deberse a que casi un 30% son contratados por el partido que gobierna la Municipalidad, son oportunistas que apoyan el partido político vigente por un puesto de trabajo.

FIGURA 07

VARIABLE TOTAL, COMPROMISO

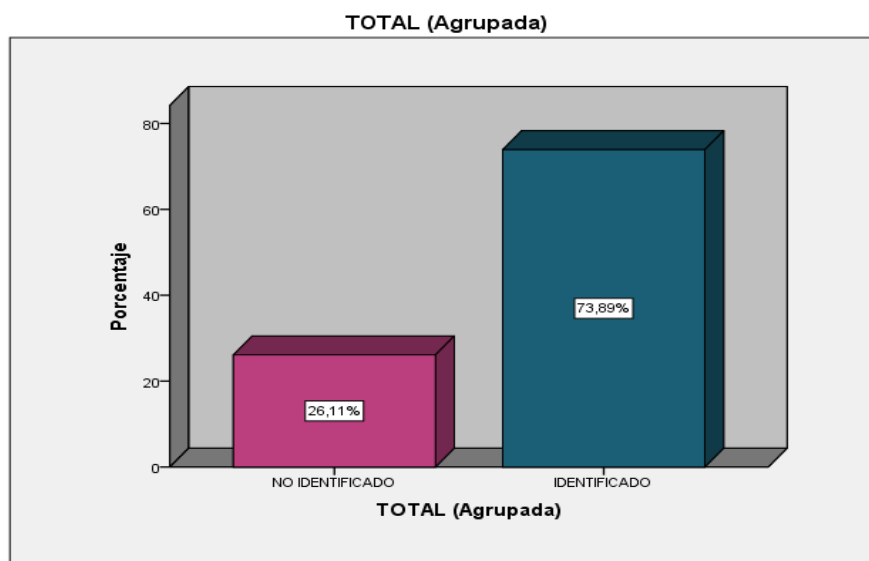


TABLA 10

PRUEBA T DE MUESTRAS INDEPENDIENTES: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias	
		F	Sig.	t	gl
	Se asumen varianzas iguales	3,598	,059	1,667	201
TOTAL	No se asumen varianzas iguales			1,728	200,806

Interpretación:

Según la tabla anterior utilizada para determinar si existe diferencia significativa entre compromiso organizacional por genero tenemos:

HO: no hay diferencias en compromiso entre hombres y mujeres

H1: hay diferencias en compromiso entre hombres y mujeres

Con respecto al supuesto de homogeneidad de varianzas la prueba de levene indica que se cumple los supuestos $F=3,598$; $p>0.5$

Sig <0.05 , rechazo Ho, diferencia, 95% de confianza

Sig >0.05 , acepto Ho, diferencia, 95% de confianza

0.097>0.05

La prueba t para muestras independientes indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay diferencia entre hombres y mujeres ($t=1.667$ gl:201; $p>.05$)

TABLA 11

DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO

Niveles	f	%
NO IDENTIFICADO	61	30,0
IDENTIFICADO	53	26,1
MUY IDENTIFICADO	89	43,8
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

El primer factor compromiso afectivo nos presenta en la tabla 11, que un 30% no está identificado con la organización, un 26% está identificado y el 43% está muy identificado, en este factor aparecen sentimientos de pertenencia de afecto es decir, que quiere estar en la organización, en cuanto a los resultados se encuentran cooperativismo , satisfacción laborar e iniciativa, concluyendo que los servidores públicos en la municipalidad tienen y pueden aportar mucho por mejorar la organización y por ende su desempeño individual.

FIGURA 08

VARIABLE COMPROMISO AFECTIVO

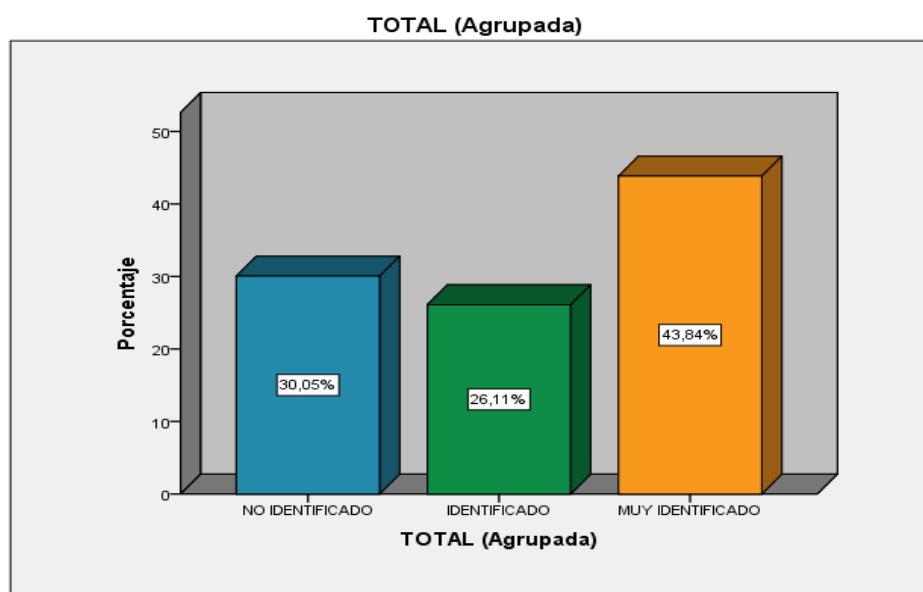


TABLA 12

DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

Niveles	f	%
NO IDENTIFICADO	0	0
IDENTIFICADO	179	88,2
MUY IDENTIFICADO	24	11,8
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

La tabla 12, permite apreciar la inexistencia de servidores no identificado, lo cual es muy bueno a diferencia de factores anteriores; apreciamos además que el 88% está identificado y el 12% está muy identificado con la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

Si lo vemos desde una característica, el servidor se siente obligado por su remuneración; un bajo compromiso de continuidad puede llevar a la organización a desempeños bajos, absentismo y una alta rotación. En nuestro caso el mayor número de servidores tienen sentimiento de lealtad a la organización, es decir el colaborador quiere estar en la Municipalidad.

FIGURA 09

DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

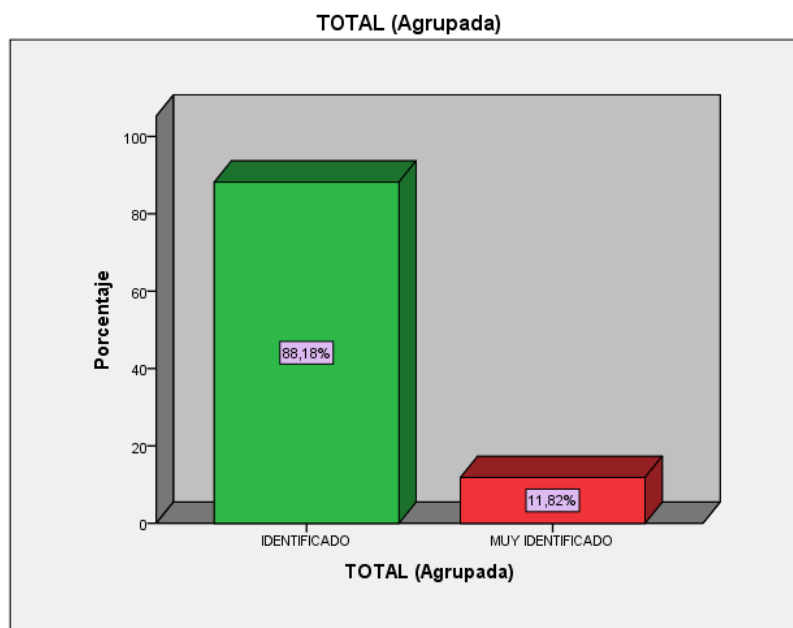


TABLA 13

DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO

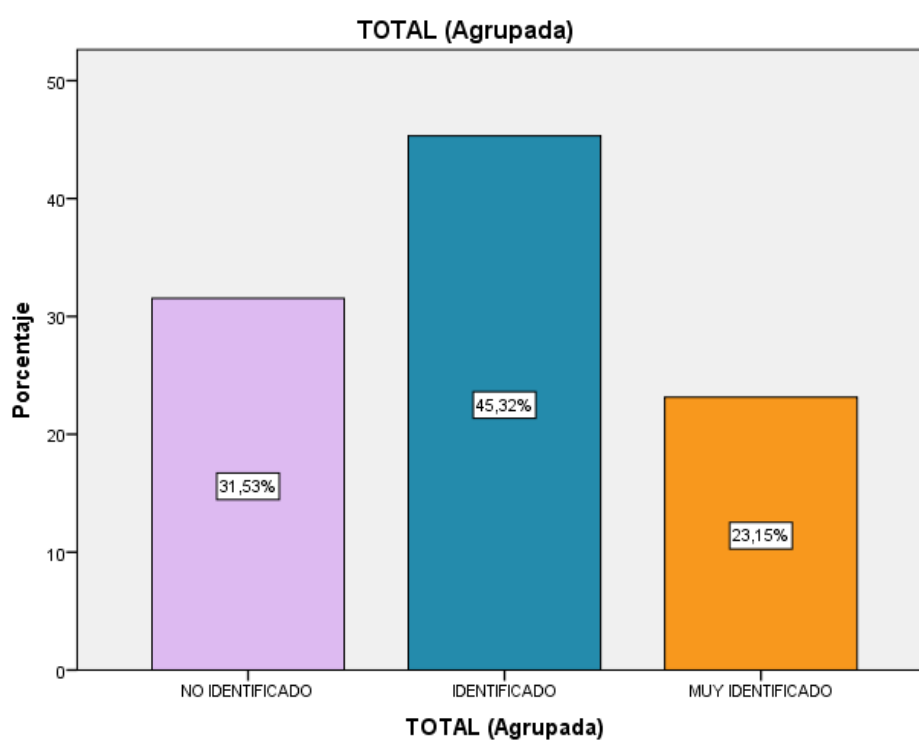
Niveles	f	%
NO IDENTIFICADO	64	31,5
IDENTIFICADO	92	45,3
MUY IDENTIFICADO	47	23,2
Total	203	100,0

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Se observa en la tabla 13, compromiso normativo, que un 32% de los servidores no se siente identificado, un 45% si se siente identificado y un 23%, este factor nos indica que las dos terceras partes de los colaboradores no son de naturaleza oportunistas salvo los servidores del partido gobernante como lo señalamos anteriormente, estos colaboradores sienten lealtad y también contribuyen a los fines de la municipalidad es decir se cuentan con servidores leales.

FIGURA 10
COMPROMISO NORMATIVO



Relación de Compromiso Organizacional y Escala Felicidad

TABLA 14

Medidas simétricas

	Valor	Significación aproximada p-valor
Intervalo por intervalo R de Pearson	,820 ^c	,016
N de casos válidos	203	

c. Se basa en aproximación normal.

En la tabla 14 medida simétrica, prueba estadística r de Pearson para determinar la relación entre las variables de estudio encontramos:

1. Nivel de significación: indica si existe o no relación entre dos variables. Cuando la significación es menor de 0,05 sí existe correlación significativa. En la investigación la significación aproximada es 0.016. por lo tanto, existe asociación entre estas dos escalas. ($0.016 < 0.05$); es decir a medida que aumenta la escala de la felicidad aumenta el compromiso organizacional.
2. El coeficiente de correlación (r). Este coeficiente puede oscilar entre -1 y +1. Cuanto más se aleja de 0, más fuerte es la relación entre las dos variables. El signo (positivo o negativo) de la correlación indica la dirección de la relación. En la investigación el coeficiente es de 0.820 por lo tanto existe relación entre las dos escalas estudiadas.

IV. DISCUSIÓN

Luego de realizar esta investigación podemos decir que en la muestra estudiada existe relación entre la escala de la felicidad y el compromiso organizacional de la municipalidad distrital de Paucarpata, ratificando la hipótesis que esta relación es posible. En nuestra investigación se han tenido resultados importantes. En relación a la validez de la escala a pesar de ser ambos instrumentos validados y utilizados, se hizo el correspondiente juicio de expertos, así mismo se realizó el análisis de fiabilidad lográndose que se tenga el mismo número de reactivos y dimensiones del cuestionario primigenio.

Así mismo podemos apreciar en el estudio de Rivera (2010) los resultados obtenidos mencionan que el género femenino predomina en el mayor grado de compromiso organizacional en los individuos analizados en todas sus variables; En cambio en nuestra investigación no existen diferencias significativas en la variable de compromiso organizacional y felicidad tanto en el género masculino y femenino es independiente del género. También sería bueno indicar que el estudio de Rivera el compromiso en esta Institución en general es medio y el compromiso afectivo y de continuidad es de mayor grado que el compromiso normativo.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio reflejan que más del 74% de las personas encuestadas presentan un alto compromiso, como también un 26% demuestra que un pequeño grupo todavía está en vías de alcanzar un sentimiento de pertenencia. Podemos indicar también que el compromiso de continuación presenta un 88%.

Los resultados que se encontraron en Calienes (2013) demuestran las tres dimensiones de compromiso presentan altas frecuencias en los trabajadores y la que destaca más con un 75% continuidad lo que podría decirse que los trabajadores conciben poco probable o difícil de dejar la empresa.

Gracias al compromiso de los colaboradores y a su nivel de felicidad podemos afirmar que toda organización puede lograr mejor sus objetivos organizacionales y que estos objetivos no difieran de los objetivos personales de los integrantes de su medio y lograr con ello un desempeño acorde a las expectativas de la propia organización.

Por lo tanto, es importante que el miembro integrante de la organización sienta suya las metas de la organización que la alberga, aunada con la lealtad y hacer suya la camiseta de la organización, y hacer de ella el mejor lugar para laborar. Lo que da como consecuencia el grado de implicación que tiene la persona con su organización. Así mismo cuando nos referimos al término felicidad no se trata de estar sonrientes todo el tiempo. No se trata de eliminar el mal humor de las personas a las situaciones de desprovistas de juicio crítico. Entonces entendemos por felicidad a un comportamiento positivo abarcando una vida significativa, utilizando sus dones y su tiempo, existiendo con el pensamiento y el propósito de la persona.

Finalmente es bueno recalcar que estas variables no han sido estudiadas ambas hasta la fecha. Claro que sería importante ahondar en otras investigaciones con diferentes variables y también con variables demográficas como la edad, nivel socioeconómico, nivel educativo, estado civil para tener otros factores que pueden afectar el estudio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Existe relación positiva entre La escala de la felicidad y compromiso organizacional. Encontramos que en la prueba de Pearson la significancia bilateral es de 0.016 valor menor de 0.05 y el coeficiente es de 0.820 llegando a la conclusión que a mayor felicidad mayor es el compromiso organizacional.

SEGUNDO: De acuerdo a los resultados obtenidos el nivel de escala alcanzado fue: 72% afirma que es feliz; solo el 8% afirma que no es feliz y casi un 20% afirma que es muy feliz.

TERCERO: Los resultados de la investigación muestran que el nivel de compromiso alcanzado fue: 26% de los servidores no se identifican con la organización, el 74% si se identifican con la organización que los alberga.

CUARTO: El estudio determina que no existe diferencias significativas de Compromiso Organizacional por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016. La prueba t para muestras independientes indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay diferencia entre hombres y mujeres ($t=1.667$ gl:201; $p>.05$).

QUINTO: El estudio determino que no existe diferencias significativas de la escala de la felicidad por genero de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016. La prueba t para muestras independientes indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay diferencia entre hombres y mujeres ($t=1.262$ gl:201; $p>.05$).

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Municipalidad para que asimile que, para mejorar el compromiso de los servidores, la municipalidad tiene que aumentar el compromiso con ellos, es reciproco; nadie puede pedir lo que no da; ello aunado a la práctica de justicia en el trato, es decir reglas claras evitar malos entendidos entre los directivos y los servidores.

SEGUNDA: A la Municipalidad para que desarrolle capacitaciones al personal y desarrolle valores en el servidor autoestima, tolerancia, generosidad para mejorar al servidor público integralmente; es decir bio psico social. Claro que también se debe brindar charlas sobre calidad de servicio, habilidades directivas relaciones interpersonales etc.

TERCERA: A los gobiernos locales a realizar estudios comparativos con otras municipalidades de nuestra ciudad, logrando un benchmarking y lograr mejores organizaciones. Así mismo ahondar en estudios experimentales más amplios para la mejora de las organizaciones públicas como son las municipalidades.

CUARTA : A la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad para que en vista a los resultados arrojados en esta investigación se incremente el compromiso organizacional de aquellos servidores que todavía no se identifica con la entidad; proponer la participación de un coach que permita aunarse a esta filosofía siendo los beneficiados los servidores y la entidad misma.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aamodt, M. (2010) *"Psicología Industrial/ Organizacional"* Cengage Learning Editores S.A.
- Aguillo, A. Berrun, I. Peña, J. Treviño, F. (2015) *"El comportamiento humano en las organizaciones"* Manual Moderno.
- Alien, N. Meyer J. (1997) *Commitment in the workplace, "Theory, research and application"* London.
- Álvarez, G. (1990) *"La percepción de la organización: clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización"*. Revista de relaciones Industriales.
- Amorós, E. (2007). *"Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas"* USAT.
- Bernal, A. (2005) *"La familia como ámbito educativo"* Ediciones RIL.
- Bravo, N. (1997) *"Valores Humanos"* 6ta edición editorial RIL.
- Calienes, (2013) *"Compromiso organizacional en trabajadores de la empresa de transportes HAGEMSA"* Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
- Carlzon, J. (1991) *"El momento de Verdad"* Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Chiavenato, I. (1993) *"Administración de recursos humanos"* Colombia Mc. Graw Hill.
- Chullunquia, L. (2012) & Quispe Y. *"La relación entre el clima organizacional con el grado de compromiso que posee los empleados del Centro de Salud de Pedro P. Díaz Arequipa"*.
- Daft, R. (2006) *"Administración"* Editorial Thomson.
- Dessier, G. (1998) *"Administración"* México editorial mc. Graw Hill.
- Díaz, F. Fuertes F. Sanz E. (2014) *"Psicología de las organizaciones"* Editorial UOC.
- Gibson, J. y Otros (1994) *"Las organizaciones comportamiento, estructura y procesos"* USA Addison Wesley Iberoamericana Séptima Edición.
- Gómez, M. (2006) *"Introducción a la metodología de la investigación científica"*. Editorial brujas Argentina.

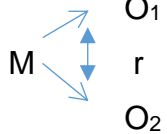
- Hernández, R. y otros (1998) "*Metodología de la Investigación*" México Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, M. (2009) "*Epidemiología diseño y análisis de estudios*" Editorial Medica Panamericana.
- Hurtado, I. y otros (2007) "*Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*" Editorial CEC. SA
- Keith, D. (2008) "*Comportamiento Humano en el trabajo*" Mc. Graw Hill Octava edición.
- Marizan, J. (2015) "*Me siento bien la nueva terapia gentil*" CRECEM S.A.
- Mathe, H. Pavie, X. Marwyn, O. (2010) "*Valorar a las personas para crear valor*" un enfoque innovador para impulsar la motivación en el trabajo ESSEC SODEXO.
- Méndez, A. (2015) "*Clima y Compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México*" Universidad de Montemorelos México.
- Mondragón, M. (2013) "*Tesis doctoral enseñanza y aprendizaje de la gramática y ortografía en la educación secundaria obligatoria a través de los libros de texto*" Universidad de Almería.
- Núñez, C. (2014) "*Publicidad simbología de masas*" Editorial Planeta Alvi España.
- Robbins, S. (1996) "*Comportamiento Organizacional*" México Prentice Hall Sexta Edición.
- Revista internacional de psicología (2006) Interamericana Journal of Psychology - vol 40 desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad.
- Rodríguez, (2013) "*Técnicas de medición de la felicidad y su relación entre la productividad y calidad de vida de los empleados en las organizaciones actuales*" Universidad Militar Nueva Granada.
- Rodríguez, A. y Otros (2004) "*Psicología en las organizaciones*" Editorial UOC.
- Rivera, O. (2010) "*El compromiso organizacional de los docentes de una Institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*".

- Romero, I. "*Metodología de la investigación en ciencias sociales antología básica I*"
Universidad autónoma de Tabasco.
- Salas, A. (2013) "*Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*" Universidad de Valencia.
- Sastre, M. (2009) "*Diccionario de dirección de empresas y marketing*" ecobook
España.
- Vargas, A. (1995) "*Estadística descriptiva e inferencial*" Colección Ciencia y Técnica
Universidad de Castilla.
- Yamamoto, J. (2013). "*Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social en una institución estatal*" Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Zuazua, A. (2007) "*El proyecto de la autorrealización*" Editorial Club Universitario.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existe relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata Arequipa 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar qué relación existe entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016-</p>	<p>HO: existe relación directa entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata 2016.</p>	<p>VARIABLE 1 Escala de Felicidad</p> <p>DIMENSIONES: Sentido positivo de la vida. Satisfacción con la vida Realización Personal Alegría de vivir</p>	<p>TPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION: no experimental</p>  <p>METODO DE INVESTIGACION: Hipotético-deductivo</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿Qué grado de escala de felicidad tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata Arequipa, 2016?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICO Precisar el grado de escala de felicidad tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata Arequipa, 2016.</p>	<p>H1: No existe relación directa entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata 2016.</p>	<p>VARIABLE 2 Compromiso Organizacional</p> <p>DIMENSIONES Compromiso Afectivo Compromiso Continuación Compromiso Normativo</p>	<p>POBLACION Y MUESTRA trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata La población de estudio estará constituida por 430 trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata.</p>
<p>¿Qué nivel de compromiso organizacional tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata Arequipa 2016?</p>	<p>Precisar el nivel de compromiso organizacional tienen los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata Arequipa, 2016.</p>			<p>n=203.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p>

<p>¿Existe diferencias significativas del compromiso organizacional por género?</p> <p>¿Existe diferencias significativas de la escala de la felicidad por género?</p>	<p>Determinar si existe diferencias significativas del compromiso organizacional por género de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016.</p> <p>Determinar si existe diferencias significativas de la escala de la felicidad por género de los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, Arequipa 2016.</p>			<p>Variable 1: Escala de Felicidad “Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Compromiso Organizacional Instrumento: Cuestionario ANÁLISIS DE DATOS: descriptivo - inferencial La validez a través del coeficiente de correlación de Pearson. Utilizaremos el método estadístico incluyendo tablas con programa SPSS y STATA. TIPO DE INVESTIGACIÓN: correlaciona.l</p>
--	--	--	--	--

ANEXO N° 02
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Escala de la felicidad	Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado Alarcón, 2000 Pag 115.	La felicidad será definida como el grado en que una persona aprecia la totalidad de su vida presente de forma positiva y experimenta afectos de tipo placenteros.	Sentido Positivo de la Vida Satisfacción con la Vida Realización Personal Alegría de vivir	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vacío Existencial ✓ Pesimismo ✓ La vida Ideal ✓ Satisfacción ✓ Autorrealización ✓ Autosuficiencia ✓ Optimismo 	NOMINAL

Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se define como: Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella” Robbins (2009) Pag.79.	La definición operacional seria estado que un empleado quiere permanecer en la organización o empresa le interesa y está dispuesto a jubilarse en la organización.	Compromiso Afectivo Compromiso Continuación Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adhesión emocional ✓ Identificación Psicológica ✓ Satisfacción ✓ Autorrealización ✓ Autosuficiencia ✓ Optimismo 	NOMINAL
---------------------------	---	--	--	--	---------

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
ESCALA DE LA FELICIDAD <i>"Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado"</i>	Sentido positivo de la vida	Vacío Existencial	4. La vida ha sido injusta conmigo.	
			5. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	
			6. Me siento un fracasado.	
		Pesimismo	7. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	
			8. Me siento triste por lo que soy.	
			9. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos.	
			10. Todavía no encuentro sentido a mi existencia.	
		Satisfacción con la vida	La vida ideal	11. La mayoría del tiempo no me siento feliz.
				12. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.
				13. Las condiciones de mi vida son excelentes.
			Satisfacción	14. Estoy satisfecho con mi vida.
	15. La vida ha sido buena conmigo.			
	16. Me siento satisfecho con lo que soy.			
	Realización personal	Autorrealización	17. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	
			18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	
			19. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida.	
			20. Creo que no me falta nada.	
		Autosuficiencia	21. Me considero una persona realizada.	
			22. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	
			23. Mi vida transcurre plácidamente.	
	Alegría de vivir	Optimismo	24. Es maravilloso vivir.	
			25. He experimentado la experiencia de vivir.	
			26. Soy una persona optimista.	
			27. Por lo general me siento bien.	

ANEXO N° 04

MATRIZ DEL INSTRUMENTO			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
COMPROMISO ORGANIZACIONAL: "Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella".	Compromiso Afectivo	Adhesión emocional	1. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.
			2. No me siento integrado plenamente a mi organización.
			3. Estaría feliz si paso el resto de mi carrera en esta organización.
		Identificación Psicológica	4. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.
			5. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.
			6. Esta organización representa mucho para mí.
	Compromiso Continuación	Estabilidad	7. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización; podría haber considerado trabajar en otro sitio.
			8. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
			9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.
		Involucramiento	10. Gran parte de mi vida afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.
			11. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.
			12. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.
	Compromiso Normativo	Gratitud	13. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.
			14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.
			15. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.
		Lealtad	16. Estoy en deuda con mi organización.
			17. Esta organización merece mi lealtad.
			18. No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.

ANEXO N°05

CUESTIONARIO

Buenos días/tardes, estamos realizando un estudio de la Municipalidad Distrital de Paucarpata. Esperamos que nos brinde unos minutos de su tiempo para contestar unas preguntas sobre el tema; sus respuestas serán tratadas en forma confidencial

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

ESCALA:

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

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

22. Me siento triste por lo que soy	TA	A	¿	D	TD
23. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos	TA	A	¿	D	TD
24. Me considero una persona realizada	TA	A	¿	D	TD
25. Mi vida transcurre plácidamente	TA	A	¿	D	TD
26. Todavía no encontrado sentido a mi existencia	TA	A	¿	D	TD
27. Creo que no me falta nada	TA	A	¿	D	TD

		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni Acuerdo ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
2	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran					
5	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
6	Esta organización significa mucho para mí.					
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas. disponibles.					
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
11	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
12	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad					
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					

14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
16	Estoy en deuda con la organización.					
17	Esta organización merece mi lealtad.					
18	No abandonaría mí organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de Obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 06
FICHA TÉCNICA
ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA

Nombre de la prueba: Escala de la felicidad de Lima

Autor: Reynaldo Alarcón Napurí

Procedencia: Universidad Ricardo Palma

Año: 2006

Administración: "individual/ colectiva

Duración: Variable 15 minutos

Cantidad de ítems: 27

Alpha de Crombach : 0.966

Aplicación: Jóvenes adultos

Significación: Evalúa 4 factores de la felicidad

F1: Sentido Positivo de la vida

F2: Satisfacción con la vida

F3: Realización Personal

F4: Alegría de vivir

Calificación: Según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas que están presentadas. En la escala de Likert.

- ✓ Totalmente te en desacuerdo
- ✓ En desacuerdo
- ✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo
- ✓ De acuerdo
- ✓ Totalmente de acuerdo

Respuestas: no existen buenas ni malas.

Administración: Individual o colectiva.

Utilidad: Elaboración y ejecución para levantar información e intervenir organizacionalmente.

Datos normativos: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata.

ANEXO N° 07
FICHA TÉCNICA

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

Nombre de la prueba: Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de información psicológico

Objetivo: Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos de cada organización.

Estructuración: 3 componentes (consta de 18 ítems)

Componente afectivo = 6 ítems

Componente de continuidad = 6 ítems

Componente Normativo= 6 ítems

Característica del inventario

Escala tipo: Likert

Respuestas: no existen preguntas buenas ni malas

Administración: individual o colectiva

Cantidad de ítems: 18

Alpha de Crombach : 0.830

Tiempo: aproximadamente 12 minutos

Utilidad: elaboración de planes a nivel organizacional

Edad: Mayores de Edad

Datos Normativos: trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata

Calificación: Según los ítems para cada factor. Se suman los puntajes en base a las respuestas que están presentadas. En la escala de Likert.

- ✓ Totalmente te en desacuerdo
- ✓ En desacuerdo
- ✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo
- ✓ De acuerdo
- ✓ Totalmente de acuerdo

ANEXO N° 08

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: DETERMINAR SI EXISTE UNA RELACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
DR. ANGEL ANCORI VILLEGAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. EN RECURSOS HUMANOS.

VALORACIÓN: BUENA

BUENA	REGULAR	MALO
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
RELACIONES INDUSTRIALES
UNSA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "RELACIÓN ENTRE LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS		
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL: "Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella"	Compromiso Afectivo	Adhesión emocional	1. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. No me siento integrado plenamente a mi organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3. Estaría feliz al paso al resto de mi carrera en esta organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Identificación Psicológica	4. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. Esta organización representa mucho para mí.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Compromiso Continuación	Estabilidad	7. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Involucramiento	10. Gran parte de mi vida afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			11. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			12. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Compromiso Normativo	Gratitud	13. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			15. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Lealtad	16. Estoy en deuda con mi organización.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			17. Esta organización merece mi lealtad.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
ESCALA DE LA FELICIDAD "Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien antebádo"	Sentido positivo de la vida	Vacío Existencial	1. Siento que mi vida esta vacía.						✓		✓		✓		✓		
			2. Pienso que nunca sere feliz.						✓		✓		✓		✓		
			3. Me siento inútil.						✓		✓		✓		✓		
			4. La vida ha sido injusta conmigo.						✓		✓		✓		✓		
			5. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.						✓		✓		✓		✓		
			6. Me siento un fracasado.						✓		✓		✓		✓		
		Pesimismo	7. La felicidad es para algunas personas, no para mí.						✓		✓		✓		✓		
			8. Me siento triste por lo que soy.						✓		✓		✓		✓		
			9. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos.						✓		✓		✓		✓		
			10. Todavía no encuentro sentido a mi existencia.						✓		✓		✓		✓		
			11. La mayoría del tiempo no me siento feliz.						✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción con la vida	La vida ideal	12. En la mayoría de las cosas mi vida esta cerca de mi ideal.						✓		✓		✓		✓		
			13. Las condiciones de mi vida son excelentes.						✓		✓		✓		✓		
			14. Estoy satisfecho con mi vida.						✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción	15. La vida ha sido buena conmigo.						✓		✓		✓		✓		
			16. Me siento satisfecho con lo que soy.						✓		✓		✓		✓		
			17. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.						✓		✓		✓		✓		
	Realización personal	Autorealización	18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.						✓		✓		✓		✓		
			19. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida.						✓		✓		✓		✓		
			20. Creo que no me falta nada.						✓		✓		✓		✓		
		21. Me considero una persona realizada.						✓		✓		✓		✓			
		Autosuficiencia	22. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.						✓		✓		✓		✓		
	23. Mi vida transcurre placidamente.							✓		✓		✓		✓			
	Alegria de vivir	Optimismo	24. Es maravilloso vivir.						✓		✓		✓		✓		
			25. He experimentado la experiencia de vivir.						✓		✓		✓		✓		
			26. Soy una persona optimista.						✓		✓		✓		✓		
			27. Por lo general me siento bien.						✓		✓		✓		✓		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: DETERMINAR SI EXISTE UNA RELACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
DR. HENRY GONZALES LAGUNA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
MG. EN GERENCIA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS.

VALORACIÓN: BUENA

BUENA	REGULAR	MALO
SI	—	—


FIRMA DEL EVALUADOR
RELACIONES INDUSTRIALES
UNSA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS																		
TÍTULO DE LA TESIS: "LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."																		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ESCALA DE LA FELICIDAD "Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado"	Sentido positivo de la vida	Vacío Existencial	1. Siento que mi vida esta vacia.						✓		✓		✓		✓			
			2. Pienso que nunca sere feliz.						✓		✓		✓		✓			
			3. Me siento inútil.						✓		✓		✓		✓			
			4. La vida ha sido injusta conmigo.						✓		✓		✓		✓			
			5. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.						✓		✓		✓		✓			
			6. Me siento un fracasado.						✓		✓		✓		✓			
		Pesimismo	7. La felicidad es para algunas personas, no para mí.						✓		✓		✓		✓			
			8. Me siento triste por lo que soy.						✓		✓		✓		✓			
			9. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos.						✓		✓		✓		✓			
			10. Todavía no encuentro sentido a mi existencia.						✓		✓		✓		✓			
			11. La mayoría del tiempo no me siento feliz.						✓		✓		✓		✓			
	Satisfacción con la vida	La vida ideal	12. En la mayoría de las cosas mi vida esta cerca de mi ideal.							✓		✓		✓		✓		
			13. Las condiciones de mi vida son excelentes.								✓		✓		✓		✓	
			14. Estoy satisfecho con mi vida.								✓		✓		✓		✓	
		Satisfacción	15. La vida ha sido buena conmigo.								✓		✓		✓		✓	
			16. Me siento satisfecho con lo que soy.								✓		✓		✓		✓	
			17. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.								✓		✓		✓		✓	
	Realización personal	Autorealización	18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.							✓		✓		✓		✓		
			19. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida.								✓		✓		✓		✓	
			20. Creo que no me falta nada.								✓		✓		✓		✓	
		Autosuficiencia	21. Me considero una persona realizada.								✓		✓		✓		✓	
			22. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.								✓		✓		✓		✓	
	Alegria de vivir	Optimismo	23. Mi vida transcurre placidamente.							✓		✓		✓		✓		
			24. Es maravilloso vivir.								✓		✓		✓		✓	
			25. He experimentado la experiencia de vivir.								✓		✓		✓		✓	
			26. Soy una persona optimista.								✓		✓		✓		✓	
				27. Por lo general me siento bien.						✓		✓		✓		✓		


 Henry Gonzales Laguna
 DOCENTE
 RELACIONES INDUSTRIALES
 UNSA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "RELACIÓN ENTRE LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Reacción entre la variable y la dimensión		Reacción entre la dimensión y el indicador		Reacción entre el indicador y el ítem		Reacción entre el ítem y la opción					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL: "Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella".	Compromiso Afectivo	A adhesión emocional	1. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.							✓		✓		✓						
			2. No me siento integrado plenamente a mi organización.						✓		✓		✓		✓					
			3. Estaría feliz al pasar el resto de mi vida en esta organización.						✓		✓		✓		✓					
		Identificación Psicológica	4. Respondería serio como si los problemas de la organización fueran míos.						✓		✓		✓		✓					
			5. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.						✓		✓		✓		✓					
			6. Esta organización representa mucho para mí.						✓		✓		✓		✓					
	Compromiso Continuación	Estabilidad	7. Si no hubiera pasado tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.							✓		✓		✓		✓				
			8. Una de las peores consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.						✓		✓		✓		✓					
			9. Sería como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.						✓		✓		✓		✓		✓			
		Involucramiento	10. Gran parte de mi vida afectaría si decidiera salir de mi organización en este momento.						✓		✓		✓		✓		✓			
			11. Sería muy duro para mí dejar esta organización, incluso si lo quisiera.						✓		✓		✓		✓		✓			
			12. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.						✓		✓		✓		✓		✓			
	Compromiso Normativo	Gratitud	13. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							✓		✓		✓		✓				
			14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.						✓		✓		✓		✓		✓			
			15. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.						✓		✓		✓		✓		✓			
		Lealtad	16. Debo en deuda con mi organización.						✓		✓		✓		✓		✓			
			17. Esta organización merece mi lealtad.						✓		✓		✓		✓		✓			
			18. Me abstendría de mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						✓		✓		✓		✓					


 Henry Gonzales Laguna
 DOCENTE
 RELACIONES INDUSTRIALES
 UPEL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: DETERMINAR SI EXISTE UNA RELACIÓN DE LA ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016.

DIRIGIDO A: TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
MG. GILDA POLAR ESPINOZA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. EN RECURSOS HUMANOS.

VALORACIÓN: BUENA

BUENA	REGULAR	MALO
✓		


FIRMA DEL EVALUADOR
MG. GILDA POLAR ESPINOZA
BIENESTAR SOCIAL
11770

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA TESIS: "LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS					
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
ESCALA DE LA FELICIDAD "Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien antebalado"	Sentido positivo de la vida	Vacío Existencial	1. Siento que mi vida esta vacia						✓		✓		✓					
			2. Pienso que nunca sere feliz.						✓		✓		✓					
			3. Me siento inútil.						✓		✓		✓					
			4. La vida ha sido injusta conmigo.						✓		✓		✓					
			5. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.						✓		✓		✓					
			6. Me siento un fracasado.						✓		✓		✓					
		Pesimismo	7. La felicidad es para algunas personas, no para mí.						✓		✓		✓					
			8. Me siento triste por lo que soy.						✓		✓		✓					
			9. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos.						✓		✓		✓					
			10. Todavía no encuentro sentido a mi existencia.						✓		✓		✓					
			11. La mayoría del tiempo no me siento feliz.						✓		✓		✓					
	Satisfacción con la vida	La vida ideal	12. En la mayoría de las cosas mi vida esta cerca de mi ideal.						✓		✓		✓					
			13. Las condiciones de mi vida son excelentes.						✓		✓		✓					
			14. Estoy satisfecho con mi vida.						✓		✓		✓					
		Satisfacción	15. La vida ha sido buena conmigo.						✓		✓		✓					
			16. Me siento satisfecho con lo que soy.						✓		✓		✓					
			17. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.						✓		✓		✓					
	Realización personal	Autorealización	18. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.						✓		✓		✓					
			19. Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida.						✓		✓		✓					
			20. Creo que no me falta nada.						✓		✓		✓					
		Autosuficiencia	21. Me considero una persona realizada.						✓		✓		✓					
			22. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.						✓		✓		✓					
	Alegria de vivir	Optimismo	23. Mi vida transcurre placidamente.						✓		✓		✓					
			24. Es maravilloso vivir.						✓		✓		✓					
			25. He experimentado la experiencia de vivir.						✓		✓		✓					
			26. Soy una persona optimista.						✓		✓		✓					
				27. Por lo general me siento bien.						✓		✓		✓				

guk
 M^g. GILDA POLAR ESPINOZA
 BIENESTAR SOCIAL
 UNSA

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "RELACIÓN ENTRE LA ESCALA DE LA FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA, 2016."

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL: "Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ella, y desea mantener su relación con ella".	Compromiso Afectivo	Adhesión emocional	1. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.						✓		✓		✓		✓		
			2. No me siento integrado plenamente a mi organización.						✓		✓		✓		✓		
			3. Estaría feliz al paso al resto de mi carrera en esta organización.						✓		✓		✓		✓		
		Identificación Psicológica	4. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.						✓		✓		✓		✓		
			5. No me siento ligado emocionalmente a mi organización.						✓		✓		✓		✓		
			6. Esta organización representa mucho para mí.						✓		✓		✓		✓		
	Compromiso Continuación	Estabilidad	7. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.						✓		✓		✓		✓		
			8. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.						✓		✓		✓		✓		
			9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.						✓		✓		✓		✓		
		Involucramiento	10. Gran parte de mi vida afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.						✓		✓		✓		✓		
			11. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.						✓		✓		✓		✓		
			12. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.						✓		✓		✓		✓		
	Compromiso Normativo	Gratitud	13. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.						✓		✓		✓		✓		
			14. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.						✓		✓		✓		✓		
			15. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.						✓		✓		✓		✓		
		Lealtad	16. Estoy en deuda con mi organización.						✓		✓		✓		✓		
			17. Esta organización merece mi lealtad.						✓		✓		✓		✓		
			18. No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						✓		✓		✓		✓		

ANEXO N° 09

Confiabilidad estadística

PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24	PREG. 25	PREG. 26	PREG. 27	SEXO	
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1
1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	1
1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1
1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	4	1
2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
2	1	1	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	1
2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2

PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	SEXO	
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	1	
5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	
4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	
5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	1	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	3	1	
5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	1	
2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	
4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	
3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	1	
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	
4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	1	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	
5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	1	
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	1	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	1	
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	

ANEXO N° 10

Documentos de autorización



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PAUCARPATA

“Año de la consolidación del Mar de Grau”

Paucarpata, 05 de setiembre del 2016

CARTA N° 120 - 2016-SGRH-MDP.

SRTA.:

MARY OBLITAS CASTRO

De mi especial consideración:

Me es grato dirigirme a Usted, a fin de hacer de su conocimiento que el pedido para realizar la investigación académica titulada: **LA ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MDP**; es aceptada y cuenta con la Debida Autorización.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PAUCARPATA

Abog. Yeny Angelica Flores Mita
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PAUCARPATA

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA HACE CONSTAR QUE LA LIC.:

MARY CELIA OBLITAS CASTRO

Ha realizado el estudio de investigación **“LA ESCALA DE FELICIDAD Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAUCARPATA; AD HONOREN.**

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Paucarpata, 08 de setiembre del 2016



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PAUCARPATA

Abog. Yan Angélica Flores Mita
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO N° 11

Base de datos

ESCALA DE LA FELICIDAD																													
N°	PREG. 1	PREG. 2	PREG. 3	PREG. 4	PREG. 5	PREG. 6	PREG. 7	PREG. 8	PREG. 9	PREG. 10	PREG. 11	PREG. 12	PREG. 13	PREG. 14	PREG. 15	PREG. 16	PREG. 17	PREG. 18	PREG. 19	PREG. 20	PREG. 21	PREG. 22	PREG. 23	PREG. 24	PREG. 25	PREG. 26	PREG. 27	SEXO	
1	1	1	2	3	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	
4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	
5	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
6	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	
9	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	
10	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	4	4	2	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	
12	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
13	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
16	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
17	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
18	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
19	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	
20	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	
21	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	1	
23	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
24	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	
25	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	
26	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	
27	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	
29	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	
31	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
32	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	
33	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	
34	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	
36	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	
37	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	
38	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
39	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
40	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	
41	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	
43	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	
44	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
45	2	3	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	

46	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2		
47	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2		
48	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	2		
49	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
50	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2		
51	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2		
52	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	
53	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	
60	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
61	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
62	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	
66	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	
68	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	
69	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	
70	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	
71	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
72	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
73	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	
74	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	
75	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
76	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
77	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	
78	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
79	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	
80	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
81	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	
82	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
83	4	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	1	
84	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
85	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
87	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	
88	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
89	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
91	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	1	
92	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	

93	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
94	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2
95	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
96	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1
98	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
99	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2
100	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2
101	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2
102	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
103	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
104	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	2
105	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2
106	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
107	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
108	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
109	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
110	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
112	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
113	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
115	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1
116	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
117	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
118	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
120	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1
121	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1
122	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1
124	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1
125	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2
127	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
128	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
129	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
130	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
131	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
132	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1
133	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
134	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2
135	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
136	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1
137	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1
138	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
139	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2

187	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2
188	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1
189	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
190	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2
191	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
192	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1
193	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1
194	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2
195	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
196	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
197	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
198	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
199	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1
200	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
201	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
202	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
203	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2