



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

**Felicidad y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de  
Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTORA:**

García Ortecho, Cinthia Denisse (ORCID: [0000-0002-8830-7597](https://orcid.org/0000-0002-8830-7597))

**ASESOR:**

Dr. Arana Sánchez, Adolfo Alfredo (ORCID: [0000-0003-2730-7312](https://orcid.org/0000-0003-2730-7312))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2020

## Dedicatoria

A mis amorosos hijos, Marcelo y Fernanda, quienes constituyen la motivación en mi vida. Porque supieron comprender mi ausencia en la travesía de esta maestría.

A mis maravillosos padres Guillermo y Yolanda, por haberme guiado sabiamente por el correcto camino de la vida, con entusiasmo y amor. Por apoyarme en cada meta que me propongo.

A mi esposo Fernando, por su apoyo constante.

## **Agradecimiento**

A los participantes del estudio, los trabajadores de las empresas de seguridad, ya que, sin su invaluable y apoyo y paciencia, no hubiese sido posible este estudio.

A mis docentes del curso de la maestría, por haberme inculcado conocimientos y valores éticos que fortalecieron mi profesión.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Operacionalización de variables .....	12
3.3 Población y muestra .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	20
Tabla 2. Relación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	21
Tabla 3. Relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	22
Tabla 4. Relación entre la realización personal y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	23
Tabla 5. Relación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	24
Tabla 6. Baremos de interpretación para la felicidad.....	41
Tabla 7. Baremos de interpretación para el compromiso organizacional.....	43
Tabla 8. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la variable felicidad en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	44
Tabla 9. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la variable compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.....	45

## Resumen

El estudio buscó determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los colaboradores de empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo, mediante un estudio de tipo básico, con diseño no experimental correlacional y transversal. La población estuvo conformada por el total de trabajadores de las empresas de seguridad Hunter Servicios Integrales S.A.C. y Prosegur en Trujillo, que hacen un total de 73 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Finalmente, se concluyó que se evidencia una correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional directa y altamente significativa ( $p < 0.01$ ), de grado positivo bajo ( $Rho = 0,357$ ). Por tanto, la sensación de alegría relacionada con el anhelo personal, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

**Palabras claves:** Felicidad, compromiso organizacional, realización personal.

## **Abstract**

The study sought to determine the relationship between happiness and organizational commitment in collaborators in security companies in the city of Trujillo, through a basic type study, with a non-experimental correlational and cross-sectional design. The population was made up of the total number of workers at the security companies Hunter Servicios Integrales S.A.C. and Prosegur in Trujillo, with a total of 73 workers, selected through non-probability sampling for convenience. The instruments used were the Lima Happiness Scale of Reynaldo Alarcón and the Organizational Commitment Scale of Meyer y Allen. Finally, it was concluded that there is evidence of a correlation between happiness and direct and highly significant organizational commitment ( $p < 0.01$ ), with a low positive degree ( $Rho = .357$ ). Therefore, the feeling of happiness related to personal longing is related to the thoughts and feelings of the collaborators that lead them to feel determined to remain in the institution where they work.

**Keywords:** Happiness, organizational commitment, personal fulfillment.

## I. INTRODUCCIÓN

Un estudio realizado por el instituto Oponer de Oxford encontró que los empleados satisfechos trabajan más tiempo, aportan un 65% más de energía y tienen más conexiones con la empresa. Además, Cañas (2018) señala que, en un estudio reciente del Grupo Adecco, señaló que la comunicación fluida, un buen ambiente de trabajo basado en las relaciones efectivas, la flexibilidad de tiempo y ser un jefe con empatía son claves para crear felicidad dentro del trabajo.

Del mismo modo, la felicidad del colaborador, está determinada por el bienestar que éste tenga. Por tanto, es necesario que las organizaciones gestionen estrategias que integren también a la familia del trabajador, con el fin de que se sientan más contentas en su puesto (Cevallos, 2014).

Del mismo modo, el viaje de la alegría a menudo se ve desafiado más allá del control personal como enfermedad, accidente, rechazo o diferencia social; otras razones son: falta de confianza en sí mismo, falta de estabilidad, falta de motivación, optimismo; ante lo cual la felicidad se entiende como un modelo activo, con el objetivo de prevenir el fracaso gradual (Blázquez y Gutiérrez, 2019).

En Perú, el 51% de ciudadanos que disfrutaba de su trabajo, mientras que el 49% dijo lo contrario. Asimismo, el 30% dijo que podía trabajar profesionalmente y el 20% dijo que podía equilibrar su trabajo y su vida personal, el 10% tiene la oportunidad de avanzar, el 5% le permite viajar y abrir nuevos lugares, pero el 29% de los trabajadores descontentos culpan al escaso salario. Finalmente, el 17% carece de un entorno laboral favorable (Gasia, 2015).

Por lo tanto, los empleados de organizaciones privadas y públicas deben estar contentos, comprometidos y orgullosos como empleados de estas organizaciones. En la mayoría de los casos, se han escuchado quejas sobre los salarios de los empleados del gobierno, el clima, los pagos atrasados y el tiempo de inactividad. Las organizaciones deben crear un espacio para promover positivamente las emociones, integrar las relaciones y crear el máximo valor en su trabajo, con el fin de que los trabajadores se comprometan con sus labores (López y Ulloa, 2015).

Según una encuesta global sobre el estado actual de compromiso en la organización, el 87% de los líderes de recursos humanos creen que la falta de



compromiso es un problema importante que enfrentan las empresas. Por lo tanto, no asumir compromisos será una dificultad para las empresas en primer lugar, ya que tendrán menos oportunidades de desarrollarse y se verán más afectadas por el bajo nivel de vida de los trabajadores. Por esta razón, se considera necesario considerar el compromiso para determinar la forma de gestionarlo. Las oportunidades para estudiar esto son buenas, ya que el 60% de las empresas no tienen programas adecuados para medir y desarrollar compromisos laborales (Deloitte, 2015).

En línea con lo anterior, Growth Education - GfK (2011) encontró que, en Perú, solo el 8% de los empleados son altamente responsables ante sus empleadores.

Por otro lado, las estadísticas sobre las responsabilidades organizacionales en Perú muestran que muchas empresas locales están trabajando para elevar el nivel de compromiso de sus empleados, y no solo establecen los puntos de referencia que brindan satisfacción, sino que también crean acciones. Además, la promesa de una organización genuina está aumentando, pero hoy no está claro cómo se toman las decisiones de pago de los empleados, lo que genera incertidumbre (Sánchez, 2018).

A nivel local, es importante considerar los factores que contribuyen a la felicidad de los empleados, ya que los beneficios deben guiarse por el hecho de que ambas partes se comprometen a implementar las recomendaciones de la compañía, a efectos de cumplir la promesa de una organización adecuada y racional, porque la felicidad en el trabajo es un elemento que atrae la atención de los socios, porque es el logro de objetivos institucionales basados en la creación de las condiciones para sentirse como en casa. La felicidad y el compromiso organizacional son cualidades importantes de las empresas. Además, una de las dificultades de la organización es centrarse en actividades no esenciales y, por esta razón, dejar a los empleados que fundaron la organización (Espino, 2019).

Se formuló como problema de investigación al siguiente: ¿De qué manera la felicidad se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo?

Cabe destacar que el presente estudio se justificó porque permitió conocer cómo la felicidad de los colaboradores de las empresas de seguridad, es un elemento importante, que permite incrementar el compromiso organizacional de colaboradores.

Asimismo, presente investigación se justifica porque va significar un aporte importante para las empresas de seguridad, ya que se pudo considerar la importancia de la felicidad como un componente para mejorar el compromiso de los colaboradores y por tanto su eficiencia. Por tanto, el presente estudio es conveniente, en tanto se pudo conocer la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de acuerdo a las características contextuales en empresas de seguridad.

Además, los beneficios del estudio serán favorables para los directivos y colaboradores de las empresas de seguridad, pudiendo desarrollarse capacitaciones y mejoras a partir de los resultados del presente proyecto. Asimismo, la puesta en marcha de mejoras internas en las empresas, tendrá impacto positivo en el servicio que los colaboradores brinden a la comunidad, ya que su compromiso podría verse incrementado como producto de una mejor felicidad de los colaboradores.

Por otro lado, los resultados de la investigación, sirven como una base para que se puedan establecer mejoras internas para una óptima gestión de las competencias, el clima organizacional, la cultura y otros componentes que facilitan la felicidad del colaborador, lo cual repercutirá en el nivel del compromiso de los colaboradores de las empresas de seguridad. En otras palabras, ayuda a resolver la problemática, en tanto puedan aplicarse a futuro, planes de mejora en su interior.

Además, la investigación cobra relevancia teórica, debido a que permite comprobar si las teorías tomadas, son las más idóneas para explicar las variables en las características contextuales de la población. Lo cual, a su vez, tiene un impacto significativo en la ampliación del conocimiento sobre la relación de las variables en el contexto de trabajadores de seguridad.

Finalmente, el presente estudio se realizó siguiendo los métodos científicos, lo cual permitió innovar la investigación de la felicidad y el compromiso organizacional, para mejorar el ambiente organizacional donde la motivación, la comunicación y el clima sean un factor importante para la organización. Al

conocerse la relación de las variables, los hallazgos son de provecho para otros interesados en investigar las mismas, lo cual engrandece la colectividad investigativa, ya que son pocos los estudios realizados sobre las variables en empresas de seguridad.

Cabe destacar que, en la investigación, se planteó como objetivo general de estudio determinar de qué manera la felicidad se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.

Asimismo, los objetivos específicos planteados fueron:

O<sub>1</sub> Establecer de qué manera el sentido positivo de la vida se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

O<sub>2</sub> Establecer de qué manera la satisfacción con la vida se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

O<sub>3</sub> Establecer de qué manera la realización personal se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

O<sub>4</sub> Establecer de qué manera la alegría de vivir se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

Finalmente, después de haber planteado la formulación del problema, se sugirió como hipótesis general: La felicidad se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

En tanto que las hipótesis específicas fueron:

Hi1: El sentido positivo de la vida se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

Hi2: La satisfacción con la vida se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

Hi3: La realización personal se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

Hi4: La alegría de vivir se relaciona directa y significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo

## II. MARCO TEÓRICO

En este estudio se creyó pertinente realizar la búsqueda de investigaciones cuyos autores abordaron la importancia de estudiar la felicidad y el compromiso organizacional en diferentes contextos.

En este sentido, León (2019) corroboró que la felicidad y sus dimensiones, se encuentran relacionada de forma moderada con el compromiso laboral de los agentes de seguridad en la ciudad de Trujillo.

Saín (2017) encontró en su investigación sobre la felicidad y el compromiso que existe una relación de más de 0,50 entre las dos variables. La investigación del autor es relevante para este estudio, debido a que se pudo comprobar la correlación de la felicidad con algunas variables relacionadas al sentido del optimismo, el cual se encuentra ligado al compromiso organizacional, en tanto el colaborador de la organización se sienta motivado con las actividades que realiza en su entorno laboral.

Gasia (2015) muestra que existe una relación positiva entre compromiso organizacional y el desempeño, y que las dimensiones de la primera variable tienen un efecto positivo y duradero en la segunda variable. Se puede afirmar que los trabajadores se encuentran comprometidos con la organización en la cual pertenecen. Las acotaciones encontradas por el estudio del autor son importantes, debido a que se comprobó que un buen compromiso organizacional de los colaboradores, facilita también el desarrollo óptimo de sus funciones. Por tanto, es necesario que las organizaciones implementen los mecanismos para motivar el compromiso del colaborador, entre los cuales se pueden considerar acciones que otorguen a cada uno situaciones para sentirse felices en sus puestos de trabajo, ya que ello conllevará a que su desempeño sea más efectivo y eficiente.

Oblitas (2017) determinó que la existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso, con un grado de 0.820. El estudio circunscrito es importante porque correlaciona las variables de interés de esta investigación, concluyendo que, de acuerdo a las características propias de una entidad gubernamental, la felicidad laboral de los colaboradores está relacionada al compromiso de éstos para con la organización. Por tanto, la investigación permitirá comparar sus hallazgos con los de este estudio, con el fin de atribuir una

posible causa de la relación, según las similitudes de las poblaciones en cuestión. Además, el antecedente es de importancia, pues proporciona información concluyente sobre los niveles de felicidad de los trabajadores en el contexto de una organización, lo cual posibilita que dichos hallazgos puedan ser comparados y contrastados con los de este estudio, considerando la importancia que tiene la variable felicidad para que otro tipo de variables como el compromiso o el desempeño se vean incrementadas y posibiliten el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sánchez (2018) concluyó que los resultados obtuvieron un coeficiente relativamente alto y que existe una correlación directa y altamente significativa entre la felicidad y el compromiso organizacional con Rho de Spearman=0.933 ( $p < 0.05$ ), por consiguiente, se determina una correlación alta entre las variables. Si bien es cierto el estudio recopilado no relaciona la felicidad y el compromiso, es importante señalar que las acciones de asertividad que los colaboradores tengan con sus pares, proveen un sentimiento de bienestar y felicidad en el entorno organizacional, el cual podría coadyuvar a incrementar el compromiso de éstos con cada una de las tareas encomendadas. De allí su importancia y relevancia para el presente estudio, ya que efectivamente se pudo comprobar que la asertividad se encuentra relacionada al compromiso del colaborador.

A continuación, se describe el apartado de teorías relacionadas al tema, en donde se evidencia la conceptualización teórica de la felicidad y el compromiso organizacional. En primera instancia sobre la felicidad hay diferentes formas de definir el concepto de felicidad; una es que cuando se construye una relación con el cliente o una relación afectiva (lealtad a los clientes con estrategias innovadoras), las principales potencias del mundo se centran en la satisfacción y el bienestar económico, especialmente la salud del consumidor, debido a la diversidad. Las revoluciones de comportamiento surgen de estrategias innovadoras, y las percepciones de los consumidores (uso doméstico, tercera generación, etc.) a menudo conducen a sentimientos positivos, calidad de vida y salud. Al interactuar con personas que han elegido ese estilo de vida, la mayoría de sus actividades observan su comodidad (Seligman, 2017).

Empero, a la fecha también está relacionada principalmente con las experiencias adquiridas durante nuestra existencia en el universo. Cuando las

personas eligen dónde vivir, a menudo intentan adaptarse a la forma en que se ve la vida (Florida, 2009).

Su objetivo es garantizar una vida social activa y salud física y mental. La belleza del lugar, la cultura y el servicio del lugar son los principales factores que influyen en la elección del lugar más adecuado y en la satisfacción (Florida, 2009).

La felicidad es un origen natural, y quien trabaja de acuerdo con el deber moral de uno alcanzará la felicidad, por lo que quien trabaja bien vivirá en abundante felicidad (Iglesia, 2014).

En las actividades diarias, a menudo nos sentimos negativos sobre nuestra realidad (miramos erógenamente en todo momento). La investigación muestra que nuestra percepción de las cosas desde una perspectiva negativa siempre prevalecerá (Seligman y Csikszentznhalyi, 2000), y que, si trabajamos con emociones más positivas, continuaremos desarrollando mejores amistades, más amor y más éxito, dado que nuestro objetivo es ampliar las relaciones externas (Seligman, 2003).

Lyubomirsky, Sheldon y Shkade (2005) citan tres causas principales de felicidad; La base hereditaria del bienestar subjetivo, crea acciones prácticas que estimulan las emociones positivas, que son únicas para lograr la felicidad. Se sabe que la mitad de la población tiende a ser genéticamente feliz.

Para esta investigación, se utilizó la Teoría de Alarcón (2006) señalando que es un estado de alegría duradera que un individuo subjetivamente considere lo que quiere. Se considera un estado de comportamiento, no un rasgo, y sabemos que la felicidad es temporal y puede adquirirse a través de años de experiencia. Cuando tenemos buenas intenciones, encontramos satisfacción y alegría.

Una de las mejores teorías para explicar la felicidad es la psicología positiva que surgió más de una década después de la constitución, y los efectos obtenidos desde entonces se han conservado (Alarcón, 2006).

Esta teoría crea una comprensión del final psicológico positivo que tiene como objetivo promover la filosofía y los procedimientos de protección de muchas personas que han penetrado en el mercado. Tampoco debe verse como una rama de la psicología, ya que se basan en la naturaleza y las características humanas,

por lo que la investigación científica no debe verse como una rama. Al entender a los seres humanos como inactivos con una tendencia a reactivarse bajo la influencia del medio ambiente, se enfoca en cómo tratar la debilidad humana y los efectos del estrés (Vera, 2006).

Tradicionalmente, la población ha sido sesgada solo en el estudio de factores negativos individuales. Muchos estudios sobre emociones positivas, expectativas positivas y una mejor comprensión del futuro aumentan. Del mismo modo, el humor y la creatividad contribuyen al desarrollo individual y al progreso social al aumentar la singularidad al garantizar el nivel de producción y la resolución de problemas (Vera, 2006).

En el análisis del comportamiento individual, los rasgos psicológicos positivos dominan e influyen en su entorno de dos maneras diferentes: tiene un efecto positivo en la educación de la población y crea un comportamiento de vida coherente (Corral, 2012). Se pusieron a disposición los resultados de un estudio sobre los efectos psicológicos positivos sobre el crecimiento personal y el bienestar. Los eventos adversos también pueden reforzarse en el lado positivo para crear cambios relevantes, que dependen de la capacidad de recuperación y el crecimiento posterior a la lesión de la persona afectada (Corral 2012).

Las dimensiones de la felicidad que se proponen están basadas en las teorizaciones formuladas por Alarcón (2006), las cuales a continuación se describen:

Primero, el sentido positivo de la vida, basado en la creación de pensamientos positivos al descubrir lo que estamos haciendo. Lo que hay en ese componente es un signo de profunda desigualdad, frustración y decadencia. Una copia del rechazo de las cosas muestra un nivel de felicidad (Alarcón, 2006).

Segundo, la satisfacción con la vida, basada en trampas para lograr el bien que queremos. Los materiales de construcción son una expresión de la alegría que se gana, y se espera que la persona logre lo que ha logrado porque está cerca de alcanzar su objetivo (Alarcón, 2006).

Tercero, la realización personal es la es el objetivo que encuentras en tu imaginación. Primero: me considero una persona exitosa, la raíz de este factor es curva, y las cosas representan lo que llamamos felicidad completa. Estos artículos



proporcionan condiciones suficientes para la tranquilidad y la felicidad continua (Alarcón, 2006).

Cuarto, la alegría de vivir, se refiere a saber cómo hacer eventos vitales positivos. Las cosas en este factor explican cuán maravilloso es vivir y todas las experiencias reales de disfrutar la vida (Alarcón, 2006).

Por otro lado, el compromiso organizacional es visto como un grado de vínculo de influencia que surge de la formación, selección, proceso de selección, transición a un proceso de inducción y, finalmente, unirse a una empresa de propiedad individual en la organización (Recio, Gómez, López y Martínez, 2012).

El compromiso se trata de entregar información de calidad a los empleados de manera de alto nivel y promover una comprensión de las deficiencias, direcciones y actitudes. Las organizaciones que siguen lo anterior son muy conscientes y se están moviendo más rápido en el mundo de los negocios (Bayón, 2002).

A menudo, las personas adquieren nuevos conocimientos y experiencias y desarrollan actitudes hacia las personas, organizaciones, ideas y grupos (Amoros, 2007).

Para esta oportunidad, se utiliza la teoría de Meyer y Allen, que refiere que es visto como un enfoque psicológico que limita la relación entre el empleado y la organización. El propósito es determinar la duración de la existencia de un individuo (Meyer y Allen, 1997).

Una de las teorías del compromiso organizacional es que la relación entre el empleado y la compañía necesita considerar los factores que permiten que el empleado funcione correctamente. se complace en discutir con la gerencia que los pagos están en línea con sus expectativas (Vargas, 2007).

En función de su complejidad, la definición de los tres componentes de un enfoque es un componente cognitivo: se centra en creencias y puntos de vista de los que todos pueden tener conocimiento en general o en particular; el componente afectivo: una relación en la cual un individuo es tratado con respeto o dignidad en el lugar de trabajo. Componente conductual: se basa en el

comportamiento, las reacciones y las formas de reacción de una persona ante diversos eventos que pueden ocurrir (Amoros, 2007).

Se puede concluir que las actitudes siempre predecirán el comportamiento individual de manera positiva en diferentes situaciones. La consistencia generalmente busca una respuesta razonable.

Del mismo modo, entre las dimensiones del compromiso organizacional, se debe enfatizar lo siguiente.

Primero, compromiso afectivo, se refiere a las relaciones personales que surgen cuando una organización satisface plenamente sus necesidades (Meyer, Allen, 1997). Del mismo modo, se considera una relación emocional entre el empleado y la organización, que puede establecerse entre algunos miembros de la empresa, que puede surgir entre el independiente y el líder, y que puede deberse al tratamiento que están cuidando.

Segundo, el compromiso de continuidad, siempre que se considere una cantidad calculada; según el tiempo dedicado a la organización, los gastos y las necesidades de la persona. La organización gestiona los planes de sus empleados, como la línea de carrera, que les permite trabajar, y en el reciclaje, estas ventajas les permiten a los empleados desarrollar características en lugar de continuar trabajando para la empresa (Meyer y Allen, 1997).

Tercero, el compromiso normativo, es un valor moral en evolución que se adquiere al alentar constantemente al individuo a crecer. Se basa en la confianza de la honestidad y el aprecio de la organización por los beneficios específicos obtenidos durante la colaboración (Meyer, Allen, 1997).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación.

Es básica, dado que se permitió ampliar el conocimiento de la relación de las variables, sin posibilidad de resolver problemas de forma práctica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación.

De acuerdo con Montero y León (2007) se clasifica en el diseño no experimental, porque no se trata de modificar intencionalmente las variables de investigación.

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) se clasifica en el diseño descriptivo correlacional, dado que recopilará y analizará datos sobre las dos variables para medir la relación entre ellas.

La investigación presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M = Colaboradores

O1 = Felicidad

O2= Compromiso Organizacional

r= Relación

Asimismo, según los mismos autores, destaca por ser transeccional o transversal, porque los instrumentos se aplicarán en un solo momento.

#### 3.2. Operacionalización de variables

Variable independiente: Felicidad

### **Definición conceptual.**

Es un estado de alegría duradera que un individuo subjetivamente experimenta en función de lo que desea. Se considera un estado de comportamiento, no un rasgo, y sabemos que la felicidad es temporal y puede adquirirse a través de años de experiencia. Cuando tenemos buenas intenciones, encontramos satisfacción y alegría (Alarcón, 2006)

### **Definición operacional.**

Se midió mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón.

### **Dimensiones e indicadores:**

#### **Sentido positivo de la vida.**

- Ideal
- Excelencia
- Gozo

#### **Satisfacción con la vida.**

- Personal
- Profesional
- Asistencial

#### **Realización personal.**

- Alegría
- Justicia
- Éxito

#### **Alegría de vivir.**

- Alegría
- Vocación
- Placer

#### **Escala de medición.**

Ordinal.

## **Variable dependiente: Compromiso organizacional**

### **Definición conceptual.**

Es un componente psicológico que permite la relación entre el empleado y la organización. El propósito es determinar la duración de la existencia de un individuo (Meyer y Allen, 1997).

### **Definición operacional.**

Se midió mediante las puntuaciones obtenidas en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

### **Dimensiones e indicadores:**

#### **Compromiso afectivo.**

- Identificación
- Involucramiento

#### **Compromiso normativo.**

- Lealtad
- Sentido de obligación

#### **Compromiso de continuidad.**

- Oportunidad laboral.
- Vinculación hacia la organización.
- Inversión de tiempo

### **Escala de medición.**

Ordinal.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1. Población.**

La población estuvo conformada por 435 trabajadores en planilla de las empresas de seguridad Hunter Servicios Integrales y Prosegur de Trujillo.

Hunter Servicios Integrales S.A.C: 365.

Prosegur: 70.

### **3.3.2. Muestra.**

127 trabajadores de las empresas de seguridad Hunter Servicios Integrales S.A.C. y Prosegur en Trujillo, sin embargo, solamente 73 cumplieron con los criterios de selección, conformando la muestra definitiva.

### **3.3.3. Muestreo.**

No probabilístico por conveniencia.

### **3.3.4. Criterios de selección.**

Criterios de inclusión

- Trabajadores con un tiempo mínimo de trabajo en las empresas de tres meses.
- Mayores de 18 años.

Criterios de exclusión

- Trabajadores cuyo contrato laboral está a punto de vencerse.
- Trabajadores que no quieran participar del estudio.

### **3.3.5. Unidad de análisis.**

Cada trabajador de las empresas de seguridad de Trujillo.

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

### **3.4.1. Técnica.**

La técnica es la encuesta.

### 3.4.2. Instrumentos.

Instrumento 1: Escala de Felicidad de Lima, del autor Reynaldo Alarcón, realizada en el 2006, en Lima, Perú. Su aplicación es apta para niños, adolescentes y adultos, con un tiempo de 10 a 15 minutos, evaluando el nivel de felicidad de la persona. Se evalúan 4 factores para determinar el nivel de felicidad; y son los siguientes: Sentido positivo de la vida (ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26), satisfacción con la vida (ítems 1, 3, 4, 5, 6, 10), realización personal (ítems 8, 9, 21, 24, 25, 27), alegría de vivir (ítems 12, 13, 15 y 16), con una escala Likert. Los rangos de los niveles son baja (27-63), media (64-99) y alta (100-135).

El autor original realizó la validez de constructo por ítem test, hallando: Sentido positivo de la vida ( $r=0,850$ ;  $p=0,00$ ), Satisfacción con la vida ( $r=0,823$ ;  $p=0,00$ ) y Realización personal ( $r=0,762$ ;  $p=0,00$ ), Alegría de vivir ( $r=0,674$ ;  $p=0,00$ ). La confiabilidad fue muy alta. Así, en la escala general el coeficiente Alfa de Cronbach resultó 0.89, y por dimensiones: Sentido positivo de la vida (0.83), satisfacción con la vida (0.88), realización personal (0.78) y alegría de vivir (0.67).

Instrumento 2: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, propuesta en 1997, en Estados Unidos. Su aplicación se da de 17 años en adelante, con un tiempo de 10 minutos, evaluando en nivel de compromiso organizacional, mediante tres dimensiones, afectivo (Ítems 1,2,3,4,5 y 6), normativo (Ítems 7,8,9,10,11 y 12) y de continuidad (Ítems 13,14,15,16,17 y 18), valorados con una escala de Likert. Además, en sus niveles de interpretación, destacan: Bajo (18-54), medio (55-90) y alto (91-126).

La validez efectuada fue la de constructo, mediante el análisis factorial, obteniendo índices de GFI=0.945 Y AGFI=0.930 con comunalidades mayores a 0.40. Además la confiabilidad se confirmó por el Alfa de Cronbach, teniendo un valor de 0.817 con un 95% de confianza.

### **3.5. Procedimiento**

En primer lugar, se solicitó el permiso del gerente de cada empresa de seguridad, para explicar el propósito de la investigación. En segundo lugar, los cuestionarios se aplicaron a los trabajadores, explicándoles los objetivos de estudio, sus razones, así como como proteger la información que proporcionaron. El cuestionario fue codificado y procesado para a través de una base de datos en Excel.

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

Inicialmente, se realizó la base de datos en Microsoft Excel y se exportó al software estadístico IBM SPSS. v. 25, para desarrollar la estadística inferencial.

De la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, porque la población fue superior a 50 sujetos, con el fin de verificar la distribución de los datos. Ya que se halló una distribución no normal, se aplicó el coeficiente de correlación rho de Spearman, para efectuar las correlaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

El uso de documentos relevantes para la recopilación de datos se considera ético. Primero, se solicitó la aprobación pertinente de los gerentes de las compañías de seguridad, indicando el propósito de la investigación.

Por otro lado, el procesamiento de datos requería un estricto cumplimiento de las metodologías y procedimientos estadísticos para garantizar la confidencialidad y precisión de la información.

Finalmente, se utilizó el software antirrobo (Turnitin), que permite el uso adecuado de las fuentes de información anteriores.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Nivel de felicidad	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	1	1.4%	1	1.4%	2.0%	2.7%
Medio	1	1.4%	40	54.8%	30	41.1%	71	97.3%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>41</b>	<b>56.2%</b>	<b>31</b>	<b>42.5%</b>	<b>73</b>	<b>100.0%</b>
Rho de Spearman =0.357 $p=0.002^{**} < 0.01$ altamente significativa								

En la tabla 1 se evidencia que la correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional es directa y altamente significativa ( $p < 0.01$ ), de grado positivo bajo ( $Rho=0.357$ ). Por otro lado, se observa que el 97.3% de los colaboradores tienen un nivel medio de felicidad y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 54.8% de los colaboradores tienen un nivel medio de felicidad y también medio en compromiso organizacional. Por tanto, la sensación de alegría relacionada con el anhelo personal, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

**Tabla 2.**

*Sentido positivo de la vida y compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Nivel de sentido positivo con la vida	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	24	32.9%	23	31.5%	47	64.4%
Medio	1	1.4%	14	19.2%	7	9.6%	22	30.1%
Alto	0	0.0%	3	4.1%	1	1.4%	4	5.5%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>41</b>	<b>56.2%</b>	<b>31</b>	<b>42.5%</b>	<b>73</b>	<b>100.0%</b>
Rho de Spearman = -0.023 $p=0.849 > 0.01$ no significativa								

En la tabla 2 se evidencia que la correlación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional es inversa y no significativa ( $p>0.01$ ), de grado negativo bajo (Rho=-0.023). Por otro lado, se observa que el 64.4% de los colaboradores tienen un nivel bajo de sentido positivo con la vida y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 4.1% de los colaboradores tienen un nivel medio de sentido positivo con la vida y también medio en compromiso organizacional. Por tanto, la capacidad basada en la generación de pensamientos positivos y optimistas en la vida, no está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

**Tabla 3.**

*Satisfacción con la vida y compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Nivel de satisfacción con la vida	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	6	8.2%	3	4.1%	9	12.3%
Medio	1	1.4%	29	39.7%	22	30.1%	52	71.2%
Alto	0	0.0%	6	8.2%	6	8.2%	12	16.4%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>41</b>	<b>56.2%</b>	<b>31</b>	<b>42.5%</b>	<b>73</b>	<b>100.0%</b>
Rho de Spearman = 0.210    p=0.074 > 0.01 no significativa								

En la tabla 3 se evidencia que la correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional es directa y no significativa ( $p > 0.01$ ), de grado positivo bajo ( $Rho = 0.210$ ). Por otro lado, se observa que el 71.2% de los colaboradores tienen un nivel medio de satisfacción con la vida y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 8.2% de los colaboradores tienen un nivel medio y alto de satisfacción con la vida y también medio y alto en compromiso organizacional. Por tanto, la sensación de haber encontrado en la vida lo anhelado, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

**Tabla 4.**

*Realización personal y compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Nivel de realización personal	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	7	9.6%	1	1.4%	8	11.0%
Medio	1	1.4%	10	13.7%	6	8.2%	17	23.3%
Alto	0	0.0%	24	32.9%	24	32.9%	48	65.8%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>41</b>	<b>56.2%</b>	<b>31</b>	<b>42.5%</b>	<b>73</b>	<b>100.0%</b>

Rho de Spearman = 0.338\*     $p=0.03 < 0.05$  significativa

En la tabla 4 se evidencia que la correlación entre la realización personal y el compromiso organizacional es directa y significativa ( $p < 0.05$ ), de grado positiva baja ( $Rho=0.338$ ). Por otro lado, se observa que el 65.8% de los colaboradores tienen un nivel alto de realización personal y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 32.9% de los colaboradores tienen un nivel medio y alto de realización personal y también medio y alto en compromiso organizacional. Por tanto, la sensación de que los objetivos propuestos se están cumpliendo, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

**Tabla 5.**

*Alegría de vivir y compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Nivel de alegría de vivir	Nivel de compromiso organizacional						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0.0%	4	5.6%	2	2.8%	6	8.3%
Medio	1	1.4%	36	50.0%	29	40.3%	66	91.7%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.4%</b>	<b>40</b>	<b>55.6%</b>	<b>31</b>	<b>43.1%</b>	<b>72</b>	<b>100.0%</b>
Rho de Spearman = 0.203    p=0.042 < 0.05 es significativa								

En la tabla 5 se evidencia que la correlación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional es directa y significativa ( $p < 0.05$ ), de grado positivo bajo ( $Rho = 0.203$ ). Por otro lado, se observa que el 91.7% de los colaboradores tienen un nivel medio de alegría de vivir y un 55.6% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 50.0% de los colaboradores tienen un nivel medio de alegría de vivir y también medio en compromiso organizacional. Por tanto, la capacidad para vivenciar las experiencias positivas de la vida, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborados que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 1 se evidencia que la correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional es directa y altamente significativa ( $p < 0.01$ ), de grado positivo bajo ( $Rho = 0.357$ ). Por otro lado, se observa que el 97.3% de los colaboradores tienen un nivel medio de felicidad y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 54.8% de los colaboradores tienen un nivel medio de felicidad y también medio en compromiso organizacional. Los resultados son similares a los de León (2019) corroboró que la felicidad y sus dimensiones, se encuentran relacionada de forma moderada con el compromiso laboral de los agentes de seguridad en la ciudad de Trujillo. Asimismo, con los de Saín (2017) que encontró en su investigación sobre la felicidad y el compromiso que existe una relación de más de 0,50 entre las dos variables. Asimismo, con los de Oblitas (2017) determinaron que la existe relación significativa entre la felicidad y el compromiso, con un grado de 0.820. La investigación del autor es relevante para este estudio, debido a que se pudo comprobar la correlación de la felicidad con algunas variables relacionadas al sentido del optimismo, el cual se encuentra ligado al compromiso organizacional, en tanto el colaborador de la organización se sienta motivado con las actividades que realiza en su entorno laboral. Por tanto, la sensación de alegría relacionada con el anhelo personal, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora. Desde la óptica teórica, entonces, se puede aducir que de acuerdo con Alarcón (2006), la felicidad, entendida como un estado de alegría duradera que un individuo subjetivamente considere lo que quiere. Se considera un estado de comportamiento, no un rasgo, y sabemos que la felicidad es temporal y puede adquirirse a través de años de experiencia. Cuando tenemos buenas intenciones, encontramos satisfacción y alegría, es un factor de importancia para que se manifieste y materialice el compromiso de colaboradores en su área de trabajo.

Además, la psicología positiva, como teoría, crea una comprensión del final psicológico positivo que tiene como objetivo promover la filosofía y los procedimientos de protección de muchas personas que han penetrado en el mercado. Tampoco debe verse como una rama de la psicología, ya que se basan en la naturaleza y las características humanas, por lo que la investigación científica

no debe verse como una rama. Al entender a los seres humanos como inactivos con una tendencia a reactivarse bajo la influencia del medio ambiente, se enfoca en cómo tratar la debilidad humana y los efectos del estrés (Vera, 2006); estas características propias de la felicidad, son propiciadoras de estados mentales de compromiso de los trabajadores para con la organización, tomando la elección de quedarse dentro de ella (Meyer y Allen, 1997).

En la tabla 2 se evidencia que la correlación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional es inversa y no significativa ( $p > 0.01$ ), de grado negativo bajo ( $Rho = -0.023$ ). Por otro lado, se observa que el 64.4% de los colaboradores tienen un nivel bajo de sentido positivo con la vida y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 4.1% de los colaboradores tienen un nivel medio de sentido positivo con la vida y también medio en compromiso organizacional. Los hallazgos se corroboran con lo encontrado por Sánchez (2018) en otro tipo de población, quien determinó que no hubo correlación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso en el ámbito hospitalario. Sin embargo, discrepan de los de Oblitas (2017), ya que si encontró relación. Estas diferencias podrían deberse a las características poblacionales de las muestras comparadas en los dos estudios. Por tanto, la capacidad basada en la generación de pensamientos positivos y optimistas en la vida, no está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

Además, crea una comprensión del final psicológico positivo que tiene como objetivo promover la filosofía y los procedimientos de protección de muchas personas que han penetrado en el mercado. Esta capacidad se basa en la naturaleza y las características humanas, por lo que la investigación científica no debe verse como una rama. Al entender a los seres humanos como inactivos con una tendencia a reactivarse bajo la influencia del medio ambiente, se enfoca en cómo tratar la debilidad humana y los efectos del estrés (Vera, 2006).

En la tabla 3 se evidencia que la correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional es directa y no significativa ( $p < 0.01$ ), de grado positivo bajo ( $Rho = 0.210$ ). Por otro lado, se observa que el 71.2% de los

colaboradores tienen un nivel medio de satisfacción con la vida y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 8.2% de los colaboradores tienen un nivel medio y alto de satisfacción con la vida y también medio y alto en compromiso organizacional. Los resultados discrepan de los de Saín (2017), quien halló correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso. Por tanto, la sensación de haber encontrado en la vida lo anhelado, no está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora. En el análisis del comportamiento individual, los rasgos psicológicos positivos dominan e influyen en su entorno de dos maneras diferentes: tiene un efecto positivo en la educación de la población y crea un comportamiento de vida coherente (Corral, 2012), que permite sentirse satisfecho con el medio y estar más comprometido con sus labores.

En la tabla 4 se evidencia que la correlación entre la realización personal y el compromiso organizacional es directa y significativa ( $p < 0.05$ ), de grado positivo moderado ( $Rho = 0.338$ ). Por otro lado, se observa que el 65.8% de los colaboradores tienen un nivel alto de realización personal y un 56.2% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente se identificó que el 32.9% de los colaboradores tienen un nivel medio y alto de realización personal y también medio y alto en compromiso organizacional. Estos resultados son similares a los de Oblitas (2017), porque encontró que la realización personal, condiciona el compromiso de los trabajadores. Por tanto, la sensación de que los objetivos propuestos se están cumpliendo, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborador que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora.

Se pusieron a disposición los resultados de un estudio sobre los efectos psicológicos positivos sobre el crecimiento personal y el bienestar. Los eventos adversos también pueden reforzarse en el lado positivo para crear cambios relevantes, que dependen de la capacidad de recuperación y el crecimiento posterior a la lesión de la persona afectada (Corral 2012).

En la tabla 5 se evidencia que la correlación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional es directa y significativa ( $p < 0.05$ ), de grado positivo



bajo ( $Rho=0.203$ ). Por otro lado, se observa que el 91.7% de los colaboradores tienen un nivel medio de alegría de vivir y un 55.6% tienen un nivel de compromiso organizacional medio. Finalmente, se identificó que el 50.0% de los colaboradores tienen un nivel medio de alegría de vivir y también medio en compromiso organizacional. Los resultados se asemejan a los de Sánchez (2018), dado que determinó que la alegría de vivir, es un factor de la felicidad que permite un incremento del compromiso en colaboradores en otro tipo poblacional. Por tanto, la capacidad para vivenciar las experiencias positivas de la vida, está relacionada con los pensamientos y sentimientos del colaborados que conllevan a que se sienta decidido a permanecer en la institución donde labora, se manifiesta, independiente de las características poblacionales.

Finalmente, sólo pueden explicar la correlación de las variables en la población estudiada, debido a que se utilizó un muestreo no probabilístico y no se pueden estimar generalizaciones, por lo cual, deberían confirmarse la relación entre las variables utilizando muestreos probabilísticos.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que la correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional es directa.
2. Se estableció que no existe correlación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional.
3. Se estableció que no existe correlación entre la satisfacción con la vida y el compromiso organizacional es directa.
4. Se estableció que la correlación entre la realización personal y el compromiso organizacional es directa.
5. Se estableció que la correlación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional es directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al Gerente de las empresas de seguridad, se recomienda el diseño y desarrollo de un plan de mejora para propiciar el compromiso organizacional de los colaboradores y fortalecerlo, a razón de los intereses personales y motivacionales ligados con sus aspiraciones e intereses que posibilitan sentirse felices.
2. Al Jefe de Recursos Humanos de la empresa, diseñar, implementar y ejecutar talleres acerca de los factores motivacionales que permitan a los trabajadores, sentirse realizados, con el fin de que descubran sus intereses profesionales y personales, y puedan incrementar su capacidad de sentido positivo con la vida, satisfacción y realización personal, lo cual a su vez posibilitará sentirse más comprometidos en el ámbito laboral.
3. A futuros investigadores, se sugiere desarrollar mayores estudios de las variables en otro tipo de poblaciones, aplicando muestreos probabilísticos, con el objetivo de confirmar la correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional.

## REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Amorós, E. (200): *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editorial Universidad Santo Toribio Mogrovejo, Perú, Escuela de economía. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Comportamiento%20Organizacional%20-%20Amor%C3%B3s%20Eduardo.pdf>
- Bayón M. (2002). *Organizaciones y Recursos Humanos*. (1era ed.). Madrid, España: SÍNTESIS.
- Blázquez, A. y Gutiérrez, J. (2019). Análisis del discurso sobre un relato de felicidad en cinco palabras. *Revista Pensar en la Publicidad*. 13, 243-257. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5209/pepu.65029>
- Cañas, T. (2018). *La felicidad laboral: el próximo gran reto para las empresas*. Recuperado de: <https://www.vertice.org/blog/la-felicidad-laboral-proximo-gran-reto-las-empresas/>
- Cevallos, D. (2014). *La felicidad laboral como estrategia de desarrollo empresarial. Caso eurofish*. ECA Sinergia, 5(1), 13. Recuperado de: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/157/123>
- Deloitte (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com>
- Diario GESTIÓN (2016). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan?* Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>
- Faloye, D.O. (2014). Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business and Economic Development*, 2(3), 23-34. Recuperado de:

<https://www.ingentaconnect.com/content/doi/2051848x/2014/00000002/0000003/art00004>

Florida, R. (2009). *Las ciudades creativas. Por qué donde vives puede ser la decisión más importante.* Recuperado de:

[https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41440138/Las\\_ciudades\\_creativas-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41440138/Las_ciudades_creativas-)

[Richard\\_Florida.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538710550&Signature=y6lDiKA2yRiVFpEOCajpl4k6Vls%3D&response-content-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41440138/Las_ciudades_creativas-Richard_Florida.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538710550&Signature=y6lDiKA2yRiVFpEOCajpl4k6Vls%3D&response-content-)

[disposition=inline%3B%20filename%3DLas\\_ciudades\\_creativas-Richard\\_Florida.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41440138/Las_ciudades_creativas-Richard_Florida.pdf)

Gasia C., (2015). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua-Edo Aragua.* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2042/1/mgasia.pdf>

Gestión (2017). *¿Por qué los peruanos son felices o infelices en el trabajo?* Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/peruanos-son-felices-infelices-143143>

Growth from Knowledge – GfK (2011). *Una generación con falta de compromiso: empleados jóvenes que no se comprometen debido a las presiones laborales mundiales.* Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/>

Hernández, R. Fernández., & Baptista, M (2014). *Metodología de Investigación.* México: Mc Graw Hill.

León, Z. (2019). *Felicidad Y Compromiso Organizacional De Los Agentes De Matt Seguridad S.A.C. – 2019.* Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37957>

López, J., & Ulloa, I. (2015). *Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador.* *Universidad & Empresa*, 17(29), 181-211.

- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b4952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>
- Meyer, P. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: C. A: Sage. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/record/1997-97593-000>
- Montero, I & León, O. (2007). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. (4ta edic). Madrid. Mc Graw Hill
- O' Reilly, C.A. Y Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior*. *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 492-499.
- Oblitas, M. (2017). *Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016* (tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16341/Oblitas\\_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16341/Oblitas_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, E. y Baños, V. (2015). Between love and war: The effect of affective commitment in organizational politics and organizational performance. *Journal of organizational culture, communications and conflict* 19(2), 70- 92.
- Recio, R., Gómez, D., López, H. y Martínez, E. (2012). *Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del Hospital General de Rio Verde, S.L.P.* Vol. III. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925150>

- Saín P., A (2017). *Compromiso organizacional y optimismo en el trabajo hallazgo de investigaciones científicas-2017*. (Tesis doctoral). Recuperado de [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017\\_Tesis\\_Saín%20Posada\\_Alejandro.pdf?sequence=1](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Saín%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1)
- Sánchez, C. (2018). *Asertividad y compromiso organizacional del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Magdalena- Lima, 2017*, (tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14451/S%C3%A1nchez\\_TCV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14451/S%C3%A1nchez_TCV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria
- Seligman, M. (2015). *The three dimensions of happiness*, Recuperado de: <http://rumpfcounseling.com/blog/2015/7/6/3-dimensions-of-happines>
- Seligman, M. E. (2017). *La auténtica felicidad*. B DE BOOKS. Recuperado de <http://bucket.clanacion.com.ar/common/anexos/informes/63/37063.pdf>
- Soltani, M. y Hajikarimi, A.A. (2016). A cross-level model of organizational commitment antecedents. *Iranian Journal of Management Studies*, 9(2), 383-405. Recuperado de: [https://ijms.ut.ac.ir/article\\_56416.html](https://ijms.ut.ac.ir/article_56416.html)
- Vargas, G., H. (2010). *Estudio de los conceptos cotidianos de happiness y felicidad desde un enfoque probabilístico en Madrid* (tesis de doctorado). Recuperado de: [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5539/35401\\_vargas\\_garrido\\_hector.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5539/35401_vargas_garrido_hector.pdf?sequence=1)
- Vera, B. (2006). *Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología*. *Papeles del psicólogo*, 27(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77827102/>

## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo?	General: Determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.	General: Hi: Existe relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.	Felicidad	Sentido positivo de la vida	- Ideal - Excelencia - Gozo	Técnica: Encuesta.  Instrumentos: Instrumento 1: Escala de Felicidad de Lima de Reynaldo Alarcón.  Instrumento 2: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	Tipo: No experimental  Diseño: Transversal Correlacional	Población: 217 trabajadores de la empresa de seguridad.  Muestra: 217 trabajadores de la empresa de seguridad.
				Satisfacción con la vida	- Personal - Profesional - Asistencial			
				Realización personal	- Alegría - Justicia - Éxito			
				Alegría de vivir	- Alegría - Vocación - Placer			
	Específicos: O1 Establecer la relación entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo. O2 Establecer la relación entre la satisfacción con la vida y el compromiso	Específicas: Hi1: Existe relación positiva entre el sentido positivo de la vida y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo. Hi2: Existe relación positiva entre la satisfacción con	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	- Identificación - Involucramiento			
				Compromiso normativo	- Lealtad - Sentido de obligación			
				Compromiso de continuidad	- Oportunidad laboral. - Vinculación hacia la organización. - Inversión de tiempo			



	<p>organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p> <p>O3 Establecer la relación entre la realización personal y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p> <p>O4 Establecer la relación entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p>	<p>la vida y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Hi3: Existe relación positiva entre la realización personal y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Hi4: Existe relación positiva entre la alegría de vivir y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.</p>						
--	---	---	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Felicidad	La felicidad es un estado de gozo de duración en tiempos no tan extendidos que el individuo experimente de manera subjetiva en tenencia de una posesión anhelada. (Alarcón 2006).	Se medirá mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Felicidad de Alarcón.	Sentido	- Ideal	Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 y 11	Ordinal
			positivo de la vida	- Excelencia		
			Satisfacción con la vida	- Gozo	Ítems: 12,13,14,15,16 y 17	
			Realización personal	- Personal		
Alegría de vivir	- Profesional	Ítems: 18,19,20,21,22 y 23				
	- Asistencial					
			Alegría de vivir	- Alegría	Ítems: 24,25,26 y 27	
				- Vocación		
				- Éxito		
				- Placer		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	Se precisa como el talante psicológico que deslinda el enlace entre el trabajador y la organización. La cual tendrá como finalidad decidir la permanencia del individuo (Meyer y Allen, 1997).	Mediante los puntajes obtenidos en la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	Compromiso afectivo	- Identificación - Involucramiento	1,2,3,4,5 y 6	Ordinal
			Compromiso normativo	- Lealtad - Sentido de obligación	7,8,9,10,11 y 12	
			Compromiso de continuidad	- Oportunidad laboral. - Vinculación hacia la organización. - Inversión de tiempo	13,14,15,16,17 y 18	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

**ESCALA DE LA FELICIDAD DE LIMA**

(Reynaldo Alarcón, 2006)

Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

INTRUCCIONES: Examine cuidadosamente cada oración y luego marque con una X, en la columna de la derecha, el número que corresponda en base a la siguiente escala.

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

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

## ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

(Adaptación de Jiménez, 2018)

Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

INTRUCCIONES: Examine cuidadosamente cada oración y luego marque con una X, en la columna de la derecha, el número que corresponda en base a la siguiente escala.

Totalmente de Acuerdo	7
De Acuerdo	6
Levemente de Acuerdo	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4
Levemente en Desacuerdo	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

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

## Anexo 4: Ficha técnica de los instrumentos

### Instrumento 1: Escala de Felicidad de Lima:

#### Ficha técnica:

##### 1. Datos generales

Título original : Escala de Felicidad de Lima.

Autor (es) : Reynaldo Alarcón.

Año de publicación : 2006.

Procedencia : Lima, Perú.

##### 2. Administración

Edades de aplicación: Niños, adolescentes y adultos.

Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos.

Aspecto que evalúa: Nivel de felicidad de la persona.

- Sentido positivo de la vida, el cual se basa en generar pensamientos positivos que nos ayuden a descubrir a las actividades que realizamos
- Satisfacción con la vida, que se basa en anclar a adquirir el bien anhelado que buscamos a llegar
- Realización personal es la sensación de propósito que está obteniendo en sus proyecciones
- Alegría de vivir, referida a saber vivir los acontecimientos positivos de la vida.

##### 3. Validez y confiabilidad del instrumento:

###### Validez

Se realizó la validez de constructo mediante la correlación ítem test, mediante el coeficiente de correlación de Pearson que entre la escala general y los factores de la misma se hallaron correlaciones positivas-altas y muy significativas con el factor Sentido positivo de la vida ( $r=0,850$ ;  $p=0,00$ ), Satisfacción con la vida ( $r=0,823$ ;  $p=0,00$ ) y Realización personal ( $r=0,762$ ;  $p=0,00$ ). Asimismo, el factor Alegría de vivir ( $r=0,674$ ;  $p=0,00$ ) mostró una

correlación positiva moderada y estadísticamente muy significativa con la escala general de felicidad.

#### Confiabilidad

Se determinó una confiabilidad fue muy alta. Así, en la escala general el coeficiente Alpha de Cronbach resultó 0.89, en el primer factor Sentido positivo de la vida este coeficiente fue 0.83 y en el segundo factor Satisfacción con la vida el coeficiente fue 0.88 que corresponden a una confiabilidad muy alta, en el tercer factor Realización personal fue 0.58 que indica una confiabilidad moderada y en el último factor Alegría de vivir se obtuvo un coeficiente de 0.67, que corresponden a una confiabilidad alta.

#### 4. Descripción del instrumento:

Se evalúan 4 factores para determinar el nivel de felicidad; y son los siguientes:

Sentido positivo de la vida (ítems 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26).

Satisfacción con la vida (ítems 1, 3, 4, 5, 6, 10)

Realización personal (ítems 8, 9, 21, 24, 25, 27)

Alegría de vivir (ítems 12, 13, 15 y 16)

El cuestionario consta de 27 preguntas con una escala de medición de tipo Likert: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni acuerdo ni en desacuerdo (3), en Desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1)

Mientras que la distribución por ítems es:

Sentido positivo de la vida (11 ítems)

Satisfacción con la vida (7 ítems)

Realización personal (6 ítems)

Alegría de vivir (4 ítems)

**Tabla 6.**

*Baremos de interpretación para la felicidad.*

Nivel	Felicidad	DIMENSIONES			
		Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir
Bajo	27-63	11--25	7--16	6--13	4--9
Medio	64-99	26--40	17--26	14--21	10--15
Alto	100-135	41--55	27--35	22-30	16--20

Fuente: Elaboración propia.

### **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Ficha técnica:

#### 1. Datos generales

Título original : Escala de Compromiso Organizacional

Autor (es) : Meyer y Allen

Año de publicación : 1997

Procedencia : Estados Unidos

#### 2. Administración

Edades de aplicación: 17 años en adelante.

Tiempo de aplicación: 10 minutos, aproximadamente.

Aspecto que evalúa: Nivel de compromiso organizacional.

- Compromiso afectivo, que es la conexión afectiva de un individuo que surge cuando la organización satisface sus necesidades a plenitud
- Compromiso de continuidad, incluso considerado como la dimensión calculada; basada en costos y necesidad del individuo por el tiempo invertido en la organización



- Compromiso normativo, es la estima moral que la persona va adquiriendo y desarrollando al ser recompensado en todo momento de su crecimiento.

### 3. Validez y confiabilidad del instrumento:

#### Validez

Se realizó la validez de constructo según el Análisis Factorial Confirmatorio reportó que el índice de ajuste comparativo GFI alcanzó el valor de .945 y el AGFI el valor de .930; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .882, y el ajustado de .628, con valores aceptables, calificándose como una validez aceptable, con cargas factoriales superiores a .40.

#### Confiabilidad

Se calculó la confiabilidad mediante el método de consistencia interna, con un intervalo del 95% de confianza; presentando el coeficiente omega un valor de .817, que califica a la confiabilidad como de nivel muy bueno.

### 4. Descripción del instrumento:

La escala consta de 18 preguntas que se distribuyen de la siguiente manera:

Compromiso afectivo (Ítems 1,2,3,4,5 y 6)

Compromiso normativo (Ítems 7,8,9,10,11 y 12)

Compromiso de continuidad (Ítems 13,14,15,16,17 y 18)

#### Descripción

El instrumento que consta de 18 preguntas con una escala de Likert que varía desde totalmente de acuerdo (7), de acuerdo (6), levemente de acuerdo (5), ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), levemente en desacuerdo (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). Asimismo, el cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13).

Compromiso afectivo (6 ítems)

Compromiso normativo (6 ítems)

Compromiso de continuidad (6 ítems)

**Tabla 7.**

*Baremos de interpretación para el compromiso organizacional.*

<b>Nivel</b>	<b>Compromiso organizacional</b>	<b>DIMENSIONES</b>		
		<b>C. Afectivo</b>	<b>C. Normativo</b>	<b>C. Continuidad</b>
Bajo	18-54	6---17	6---17	6---17
Medio	55-90	18--29	18--29	18--29
Alto	91-126	30--42	30--42	30--42

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5: Pruebas de normalidad de datos

**Tabla 8.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la variable felicidad en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

		<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>				
		Sentido				
		positivo				
		de la	Satisfacción	Realización	Alegría	Felicidad
		vida	con la vida	personal	de vivir	
N		73	73	73	73	73
Parámetros	Media	24.12	22.99	21.48	16.41	85.00
normales <sup>a,b</sup>	Desviación estándar	7.701	4.535	5.393	3.562	8.549
Máximas	Absoluta	.171	.205	.214	.303	.152
diferencias	Positivo	.171	.089	.098	.157	.069
extremas	Negativo	-.094	-.205	-.214	-.303	-.152
Estadístico de prueba		.171	.205	.214	.303	.152
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 8 se observa que la distribución de datos de la variable felicidad y sus dimensiones es no normal, debido a que la significancia (p) es menor a 0.05, por lo cual se procedió a utilizar el coeficiente Rho de Spearman.

**Tabla 9.**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de la variable compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de seguridad de la ciudad de Trujillo.*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Compromiso organizacional
N		73
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	84.30
	Desviación estándar	12.142
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.140
	Positivo	.093
	Negativo	-.140
Estadístico de prueba		.140
Sig. asintótica (bilateral)		,001 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 9 se observa que la distribución de datos de la variable compromiso organizacional es no normal, debido a que la significancia (p) es menor a 0.05, por lo cual se procedió a utilizar el coeficiente Rho de Spearman.