



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Felicidad y compromiso organizacional en colaboradores de una
tienda por departamento de Chimbote

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Gómez Morillo, Alexandra Yasmine (ORCID: 0000-0002-4164-115X)

ASESOR:

Dr. Reyes Baca, Gino Job (ORCID: 0000-0001-5869-4218)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

Chimbote – Perú

2021

DEDICATORIA

Dedico especialmente el presente trabajo a mi abuelo, quién siempre creyó en mi potencial y me motivó a desempeñarme de la mejor manera en cada uno de los proyectos que emprendía y por quién, culmino mi carrera profesional.

A mi hijo, quién es mi inspiración y fuente de energía para realizar cada una de las metas que me he trazado.

A mi abuela materna y mi madre, quienes siempre me alentaron y dieron la mano cuando las necesitaba.

A toda mi familia, que es un ejemplo de vida para mi y referente en cada accionar.

Alexandra Gómez

AGRADECIMIENTO

Mi más profunda admiración y agradecimiento:

A mis familiares, quienes me dieron el espacio y tiempo necesario para la realización de esta investigación.

A mi asesor, Dr. Gino Reyes Baca, por su trabajo íntegro, asesoría continua y sobre todo, por su empatía.

A la empresa objeto de estudio, a sus líderes, quienes me abrieron una puerta no sólo para investigar una problemática, sino también para desarrollarme y crecer profesionalmente.

A quien fue mi jefe, Eider Meléndez, por las enseñanzas impartidas, el ejemplo, la confianza, el tiempo y la amistad ofrecida.

Por último, a cada uno de mis docentes, asesores, compañeros quienes contribuyeron significativamente en la construcción de mi carrera profesional.

Alexandra Gómez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	3
III.MÉTODO.....	9
3.1.Tipo y diseño de la investigación.....	9
3.2.Variables, operacionalización.....	9
3.3.Población, muestra, muestro, unidad de análisis	9
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ...	9
3.5.Procedimientos.....	10
3.6.Métodos de análisis de datos	10
3.7.Aspectos Éticos.....	10
IV.RESULTADOS.....	11
V.DISCUSIÓN	17
VI.CONCLUSIONES	20
VII.RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de Normalidad del Nivel de Felicidad y Compromiso Organizacional en colaboradores de una tienda por departamento en Chimbote, 2020	12
Tabla 2. Correlación entre felicidad y compromiso organizacional en colaboradores de una tienda por departamento en Chimbote, 2020.	13
Tabla 3. Correlación entre la dimensión Sentido por la Vida con los componentes de compromiso organizacional	14
Tabla 4. Correlación entre la dimensión Satisfacción de la Vida con los componentes de compromiso organizacional.....	15
Tabla 5. Correlación entre la dimensión Realización Personal con los componentes de compromiso organizacional.....	16
Tabla 6. Correlación entre la dimensión Alegría de Vivir con los componentes de compromiso organizacional.....	17

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo de establecer la relación entre felicidad y compromiso organizacional en colaboradores de una tienda por departamento. Se seleccionó como participantes a 132 colaboradores de una tienda por departamento de Chimbote, a quienes se les aplicó la escala de felicidad de Alarcón y el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen. Los resultados reafirman la relación directa y significativa entre felicidad y compromiso organizacional. Asimismo, se evidencia la correlación directa y significativa entre todas las dimensiones de felicidad (sentido por la vida, satisfacción de la vida, realización personal y alegría de vivir) y los componentes del compromiso organizacional (normativo, afectivo y de continuidad)

Palabras Clave: felicidad, compromiso organizacional, tienda por departamento

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between happiness and organizational commitment in employees of a department store. 132 collaborators from a department store in Chimbote were selected as participants, to whom the Alarcón happiness scale and the Meyer and Allen engagement questionnaire were applied. The results reaffirm the direct and significant relationship between happiness and organizational commitment. Likewise, the direct and significant correlation between all the dimensions of happiness (meaning for life, life satisfaction, personal fulfillment and joy of living) and the components of organizational commitment (normative, affective and continuity) is evident. Key Words: happiness, organizational commitment, department store

Keywords: happiness, organizational commitment, retail

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones, aplican las mejores estrategias para atraer, retener, desarrollar y fidelizar al mejor talento del mercado, todo ello con la finalidad de mejorar su rentabilidad (Ruiz,2013). Estas estrategias, en su mayoría trabajadas por las áreas de Gestión Humana, están focalizadas en fortalecer al colaborador, fomentando su bienestar y felicidad, orientadas en la propuesta de psicología positiva de Seligman, que las organizaciones han sabido adaptar como parte de su cultura y estrategia (Fisher, 2010). Con la intención de fidelizarlo, así como también comprometerlo con la organización.

De acuerdo con Fisher (2010) el trabajo contribuye significativamente en la felicidad del individuo y así mismo, la felicidad del individuo contribuye significativamente en su manera de trabajar. Es decir, si un colaborador no se siente feliz, difícilmente logrará comprometerse con la organización en la que la labora.

Esta información muestra la relevancia de investigar sobre felicidad y compromiso organizacional; Alarcón (2009) asevera que la felicidad sentir de manera constante satisfacción, gratitud y optimismo, al poseer el bien que se desea, este bien es muy subjetivo y de origen variado, pudiendo ser material, ético, vivencial, psicológico, social, entre otros, que el individuo considere como meta o fin.

Así mismo, compromiso organizacional, para los autores Meyer y Allen (1991) se refiere al vínculo estrecho y deseado entre la persona y la empresa dónde labora, que le genera ganas de seguir perteneciendo a ella. Incluso el colaborador comprometido tiende a desempeñarse de mejor manera, generando una estrecha relación entre la visión de la organización y las propias, volviéndolo más productivo (Calderón 2009).

Entendiendo el significado de ambos conceptos, resulta pertinente comprender que un colaborador feliz, tiene un mayor compromiso con la organización a la que pertenece (Sanin, 2017). Del mismo modo, Gavin y Mason (2004) se puede

obtener colaboradores comprometidos con la organización en la medida que ellos se sientan felices y optimistas en sus puestos de trabajo.

La literatura reafirma que las organizaciones están enfocándose en desarrollar los aspectos positivos como la felicidad y el compromiso en los colaboradores (Coronado , et al. 2018) Por su parte, Ruiz (2013), afirma que un colaborador que no es feliz, difícilmente será productivo o logrará comprometerse con la organización, Por ello promover la felicidad en los colaboradores, aumenta significativamente el compromiso organizacional de los mismos (Fernández, 2015).

Según manifiesta Mory (2020), Esto lo saben los retails o llamados también tiendas por departamento, quienes hacen mediciones constantes para conocer el sentir de sus colaboradores y emplear mejoras rápidas , ya que entienden que el aumento de felicidad en sus colaboradores significa , un incremento directo a la productividad de la misma y en el caso de Chimbote, no es la excepción.

Es sin duda el sector Retail, uno de los más extensos y también, en el ámbito empresarial, uno de los rubros más afectados por los elevados índices de rotación de personal, asociándose este último a la insatisfacción o falta de compromiso de parte de sus colaboradores (Alcalde & Coral, 2015). Entendiendo que el aumento de felicidad en sus colaboradores significa, un incremento directo a la productividad de esta , generando sentido de pertenencia en sus colaboradores (Mori, 2020).

Y en Chimbote, a pesar de ser nuevo en el rubro, sus problemáticas son las mismas y no han sido aún estudiadas.

Frente a lo expuesto, se plantea la interrogante ¿Cuál es la relación entre felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de una tienda por departamento de Chimbote?

Ahora bien, de acuerdo con la relevancia de la investigación, a nivel teórico, permitirá sustentar los estudios previos que postulan la relación entre felicidad y compromiso laboral, permitiendo contribuir a los estudios que postulan la relación entre ambas variables. En lo concerniente al nivel metodológico destaca la

importancia de las investigaciones previas, así como el análisis de estos indicadores de gestión, finalmente los datos obtenidos serán de utilidad para la organización, ya que permite identificar el nivel de felicidad y compromiso de sus colaboradores.

Del mismo modo se justifica de manera práctica, mencionando que, a raíz de los resultados obtenidos, se puede elaborar planes de mejora con acciones enfocadas en fortalecer la felicidad y compromiso en los colaboradores de tiendas por departamento, para con ello, lograr que la organización sea más productiva y tenga mejores resultados.

Por último, referente a lo social, el presente estudio será de utilidad al destacar la importancia que tiene la felicidad para el individuo de manera personal y colectiva, promoviendo la importancia de la salud mental en las organizaciones, como en la sociedad misma.

Por todo lo expuesto, el objetivo general de la investigación es precisar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de una tienda por departamento de Chimbote y como específicos, se propone determinar la relación entre felicidad y los componentes del compromiso, los cuales son afectivo, de continuidad y normativo.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se detallan los artículos científicos que anteceden a la presente investigación, los cuales se encuentran clasificados según el nivel internacional, nacional y local, encontrándose estudios referidos a ambas variables:

En cuanto al plano nacional, Coronado, et al. (2019), investigaron la influencia de la felicidad en el compromiso organizacional de 305 colaboradores de diversas empresas farmacéuticas, en Lima, Perú. Un estudio cuantitativo, no experimental, transeccional, cuyos resultados permitieron concluir que existe una relación directa y moderada entre las variables objeto de estudio, así también, se demostró que los colaboradores presentan un nivel alto de felicidad y un nivel medio de compromiso organizacional.

Del mismo modo, Castro y Chávez (2018), con el propósito de determinar la conexión entre la felicidad y el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad estatal, realizaron una investigación de diseño descriptivo correlacional, transversal. La muestra estudiada estuvo compuesta por un total de 80 colaboradores de la entidad objeto de estudio, a los cuales se les aplicaron dos cuestionarios para la obtención de resultados, los cuales permiten concluir que existe relación directa y significativa entre ambas variables.

Así mismo, Milla (2018) también buscó la relación existente entre Felicidad y Compromiso Organizacional de los colaboradores de Serpost, una investigación cuantitativa - no experimental. Se tuvo como muestra a 116 trabajadores administrativos. Empleando el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen y la EFL – de Alarcón. Se obtuvo como resultado, una alta y positiva correlación de 0,704, evidenciando que a mayor felicidad de los colaboradores de Serpost, más alta será su compromiso con la organización.

Rojas (2017), cuya investigación pretendía determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional en trabajadores de una I.E de Trujillo, para ello se empleó un estudio no experimental, descriptivo correlacional. Se conformó una población compuesta por 15 profesores, a los cuales se les aplicó el cuestionario de felicidad de Oxford Happiness y el cuestionario de Meyer y Allen. Finalmente, los resultados revelaron una correlación de 0,98, corroborando una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables.

A nivel internacional, Raei (2012) estudió la correlación entre felicidad y compromiso organizacional entre directivos de una institución educativa, en Damavand, Irán. El estudio fue descriptivo correlacional, con 259 trabajadores como muestra, a los cuales se les aplicó los cuestionarios de felicidad de Oxford y la escala de engagement, demostrando la relación fuerte y significativa entre felicidad y compromiso, evidenciando que a mayor grado de felicidad, mayor será también el compromiso en los colaboradores de Azad Islami.

Por último, Field y Buitendach (2011) estudiaron la relación entre felicidad y compromiso en colaboradores de una institución educativa en Sudáfrica, para ello utilizaron como instrumentos the Utrecht Work Engagement Scale y the Satisfacción

with life Scale, las cuales fueron aplicadas a una muestra de 456 colaboradores de distintas instituciones educativas, obteniendo una correlación directa, positiva entre ambas variables, destacando la relación positiva mayor entre la felicidad y el componente de compromiso funcional.

Una vez explicado los trabajos previos que anteceden a la presente investigación, a continuación se detallan los postulados teóricos que permiten conceptualizar las variables objeto de estudio.

Ahora bien, para iniciar se conceptualiza la variable felicidad.

Seligman en su teoría de psicología positiva, asevera que para ser feliz , debemos acumular la mayor parte del tiempo emociones y vivencias positivas. Así mismo cada individuo tiene un determinado rango de felicidad , que puede ser duradera si se presenta como rasgo o momentánea, si es situacional. (Seligman, 2017)

Desde la misma perspectiva, Moccia (2016), refiere que para definir o conceptualizar la felicidad, debe verse desde contexto filosófico para poder entender la naturalidad y las causas de la felicidad, sin embargo afirma que la felicidad viene como consecuencia de poseer los bienes que se estiman , coincidiendo con Alarcon (2006) quien indica que uno se siente feliz al obtener el bien que tanto anhela.

Desde otro punto de vista, Diener (2000) manifiesta que la felicidad definida bajo una perspectiva psicológica, se compone de elementos, como : satisfacciones personales, sentimientos positivos, así como bajos sentimientos de connotación negativa.

Desde una perspectiva más científica, Muñoz (2012) define a la felicidad como el estado de plenitud , cognitivo emocional, duradero y consciente, esta definición tiene como base la evaluación subjetiva positiva que se lleva a cabo desde un plano físico y material, aunado a lo social y afectivo, ligado también a lo psicológico y esperitual sobre la existencia propia.

Es importante entender que la felicidad puede ser , como estado , asociado a circunstancias eventos o situaciones pasajeras, o como rasgo, resultado de una

postura de vida (Moyano, Flores y Saromaa, 2011) o como Seligman (2017) diría, se es feliz cuando uno se siente satisfecho con la vida que tiene.

Ahora bien, existen dimensiones que le dan naturalidad a la variable felicidad, estas permiten describir la felicidad vista desde diferentes aspectos.

Seligman (2017) propone dos dimensiones a considerar, respecto a felicidad: el sentido de lo que se hace y la gratificación. El primero referido al propósito de hacer lo que se hace. Alarcon (2006) la define como sentido positivo de vida, que básicamente, al igual que Seligman, se presenta cuando el individuo acumula sentimientos positivos hacia su vida y por consecuencia, suprime los negativos.

La segunda dimensión propuesta por Seligman (2017), la cual es gratificación, hace referencia a aquellas actividades gratificantes que resulten una experiencia enriquecedora y formativa para el hombre.

Otra dimensión es la satisfacción por la vida, que de acuerdo a Gamero (2013), quien menciona que se encuentra referida al grado de satisfacción que manifiestan las personas, esto producto de la imposición de metas e ideales que son alcanzadas en su vida, por tanto, refiere que mientras más objetivos se van cumpliendo en la vida, la persona se aproxima cada vez más a una plena felicidad.

Respecto a esta dimensión, de acuerdo a lo manifestado por el autor, se encuentra relacionado a lo mencionado por Alarcon (2009) quién asevera que la felicidad se siente al tener un bien anhelado, entendiendo también, que las metas o proyectos están incluidos, acercándonos al sentimiento de felicidad.

La realización personal es otra dimensión crucial de la felicidad, la cual está relacionada con la disposición que tiene el individuo de cumplir los anhelos o metas que se propone (Alarcon, 2006)

Por último se tiene la dimensión alegría de vivir, que de acuerdo a Castro y Chávez (2018), se encuentra relacionada a los factores positivos de la vida del individuo y el orgullo, plenitud y satisfacción que sienten por ésta, es por ello que los autores sostienen que se debe vivir cada momento de la vida como si fuera el último.

Entendido ya , las dimensiones que componen la felicidad según diversos autores, es necesario hacer mayor hincapié en la felicidad laboral.

Fernández (2015) manifiesta es la capacidad que posee toda organización de brindar las condiciones necesarias a sus colaboradores, que permitan un desempeño más productivo mediante el pleno desarrollo y aprovechamiento de sus fortalezas tanto grupales como individuales, todo esto con la finalidad dar cumplimiento a las metas de la organización y que estas se encuentren sostenidas a través de tiempo.

Caballo (2014) asevera que la organización puede lograr colaboradores comprometidos con ella, si les brinda respaldo, comodidad, seguridad y disfrute.

Sanin (2017) a su vez, nos presenta un concepto de felicidad laboral que engloba y diferencia sentirse feliz en el trabajo y con el trabajo, la primera dependiendo de totalmente de la cultura y modus operandi de la organización y el entorno que la rodea y la segunda, como dependiente de la afinidad del colaborador con su trabajo, muy ligada al concepto de felicidad como estado propuesta por Seligman.

Es sin duda alguna, el hecho de que los colaboradores experimenten emociones positivas como la felicidad lo que promueve favorables resultados en la organización (Brodrick, 2008). Algunos de ellos , según Rego,Ribeiro y Cunha (2010) son el cumplimiento de metas, valores , reglas de conducta y ciudadanía organizacional y compromiso por parte del colaborador.

Ahora bien, se conceptualiza el compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991) como una suerte de carácter psicológico que se encuentra ligado a una persona y una organización, en esta influyen una de factores que van a determinar su estado, visto como la decisión del colaborador de cumplir o no las metas trazadas y en el peor de los casos renunciar a su centro de labores. Entonces, de acuerdo a lo que manifiestan los autores, el compromiso organizacional se encuentra influenciado o se desarrolla como una variable totalmente dependiente del estado de las condiciones laborales a las que se somete el colaborador.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2009), el compromiso organizacional tiene que ver más con una reflexión que realizan los colaboradores respecto a su

empresa, en esta influye un aspecto fundamental que es la relación interpersonal establecidas entre colaboradores, de acuerdo al autor, esto delimitaría su compromiso, aunado a ello es responsabilidad de la organización el diseñar y establecer estrategias basadas en actividades que logren que generen un sentimiento de pertenencia para con el colaborador.

Por otro lado Robbins (2010) afirma que compromiso es sinónimo de identificación con el propósito y las metas de la organización que motiva al colaborador a continuar en ella.

Así mismo, es importante mencionar que un colaborador comprometido , lleva a reducir significativamente el ausentismo y las pérdidas que esto conlleva para la empresa y por el contrario, tiende a mejorar su desempeño laboral y alinearse a las decisiones y estrategias del negocio, con mayor eficiencia (Calderon, 2009).

A continuación se definen las dimensiones que dan naturalidad al compromiso organizacional, estas se encuentran basadas en el modelo de Allen y Meyer, los cuales postulan tres componentes:

El compromiso afectivo, dimensión o componente que de acuerdo a Rodríguez (2004) se relaciona con el apego que se genera entre el colaborador y la empresa, gracias a la satisfacción de éste por su organización sumado a las posibilidades que ésta le brinda de desarrollarse y/o crecer personal y profesionalmente , teniendo como resultado a un colaborador comprometido y productivo.

Otro componente o dimensión es el compromiso de continuación, que según Araujo y Brunet (2011), se encuentra relacionado a la vinculación material entre el colaborador y la organización, un ejemplo claro de esto esta referida a los costos asociados al personal y a los costos incurridos por abandonar la empresa, sin embargo, Rodríguez, et al. (2004), postulan una definición que contrasta con lo anterior, aseverando que el compromiso de continuación tiene que ver con el esfuerzo y tiempo que invierte el colaborador mientras labora en la empresa y la pérdida que le ocasionaría el prescindir de ella.

Por último se tiene el compromiso normativo, que de acuerdo a García y Ibarra (2012), se encuentra referido a las actitudes de los colaboradores, quienes sienten

un deber moral de continuar en la organización, así no se sientan satisfechos en ella, este sentimiento puede derivar de la lealtad , gratitud u obligación que tiene el colaborador hacia su empleador.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Esta investigación es de tipo empírico, siendo una investigación usada en investigaciones de ciencias de la salud, sobre todo en el mundo de la psicología, la cual, considera como tácticas de investigación la asociativa, que representa una investigación no experimental, como la presente (Ato, et al., 2013)

Referente al diseño, se empleó el diseño correlacional simple, ya que se limita a explorar la relación elemental entre las variables. (Ato, et al., 2013)

3.2 Variables y Operacionalización

Las variables estudiadas son:

Variable 1: felicidad

Variable 2: Compromiso organizacional

3.3 Población, muestra y muestreo

La población consta de un total de 132 colaboradores de una tienda por departamento, de los cuales, se tuvo acceso al 100% de la población como muestra del presente estudio, que englobó colaboradores de ambos géneros, de un rango de edad de 18 a 69 años, con jornadas laborales de tiempo completo y tiempo parcial, que ocupan diversos puestos como asesores de ventas, operarios de equipo logístico, cajeros, jefes de área y gerencia de tienda, por lo que no fue necesario aplicar un criterio de muestreo , según lo que indican Hernandez, et al . (2010).

Referente al criterio de selección de muestra se tomó en cuenta a colaboradores que desempeñan funciones en la organización, incluyendo a los que se encontraban de vacaciones o licencias médicas.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para recoger datos de la presente investigación fue la encuesta, según Quintanilla y Rodríguez (2010) esta técnica consiste en preguntas específicas agrupadas y orientadas a recabar información.

Dicho esto, para medir la variable felicidad se empleó la escala de felicidad de Lima, encuesta compuesta por 27 ítems, que clasifica 4 dimensiones, las cuales son sentido positivo de la vida, satisfacción por la vida, realización personal, y alegría de vivir. Elaborado por Reynaldo Alarcón, mide el nivel de felicidad global y también por cada una de las dimensiones con un tiempo aproximado de aplicación de 25 minutos. Prueba con alto índice de fiabilidad, de 0.916, según alfa de Cronbach.

Del mismo modo, para medir la variable compromiso organizacional, se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado en el 2006 por Arciniega y Gonzales, en el Perú fue adaptado por Montoya en el 2014, para posteriormente ser validada, en la ciudad de Chimbote por Yarlequé en el año 2017, la cual está conformado por 18 ítems agrupados, que mide tres componentes, los cuales son compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Este instrumento obtuvo altos índices de correlación, consistencia interna y confiabilidad de .572 a .849 en alfa de Cronbach.

3.4 Procedimiento

Se coordinó con la organización, objeto de estudio, los permisos correspondientes, posteriormente se le informó a cada uno de los colaboradores sobre la toma de los dos cuestionarios y sus datos, que serían totalmente confidenciales y usados solamente para el análisis de la investigación.

Finalmente, la información recopilada, se analizó y clasificó en una base de datos para identificar la relación entre ambas variables.

3.5 Método de Análisis de Datos

Una vez recabada la información de los cuestionarios, se procedió a estructurarla y ordenarla en una base de datos. Posterior a ello, empleó el estadístico Kolmogorov – Smirnov para el criterio de normalidad y determinar el estadístico a emplear, decidiéndose , utilizar rho de Spearman para legitimar la relación entre las variables estudiadas.

Para obtener las relación entre variables, así como la de las dimensiones se utilizó el software Estadístico SPSS versión 25.0 en español.

3.6 Aspectos Éticos

Para concretar el estudio, se solicitaron las autorizaciones respectivas a la organización, especificando que la presente, no requiere de inversión monetario de la empresa y ratificando el interés científico de la misma.

Así mismo se utilizó un consentimiento informado para especificar a la población que sus respuestas e información personal se mantendrán de manera reservada y confidencial, con intereses puramente científicos.

IV. RESULTADOS

En la Tabla 1, se logra visualizar la prueba de normalidad de la presente investigación, empleándose la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnova por el tamaño de la muestra, por el nivel de significancia se aplicó una prueba no Paramétrica Rho Spearman.

Tabla 1

Prueba de la Normalidad del Nivel del felicidad y compromiso organizacional en los colaboradores de una tienda por departamento de Chimbote 2020

	Kolmogorov - Smirnova		
	Estadístico	GL	p
Felicidad	.277**	132	.000
Sentido positivo de la vida	.343**	132	.000
Satisfacción de la vida	.296**	132	.000
Realización personal	.409**	132	.000
Alegría de vivir	.326**	132	.000
Compromiso organizacional	.315**	132	.000
Componente afectivo	.311**	132	.000
Componente continuidad	.228**	132	.000
Componente normativo	.278**	132	.000

Nota: **p<.01

Respecto a la tabla 2, podemos confirmar que existe una relación positiva y altamente significativa y con un tamaño del efecto grande, entre felicidad y compromiso organizacional en una tienda por departamento de Chimbote.

Tabla 2

Correlación entre felicidad y compromiso organizacional

	Compromiso Organizacional
Felicidad	.549**

Nota: **p<.01

En la tabla 3 se evidencia la relación positiva, altamente significativa y con tamaño grande del efecto entre la dimensión sentido positivo de la vida con los componentes de compromiso organizacional

Tabla 3

Correlación entre la dimensión sentido por la vida con los componentes de compromiso organizacional

Rho Spearman	Sentido Positivo de la Vida
Componente Afectivo	.562**
Componente Continuidad	.666**
Componente Normativo	.533**

Nota: **p<.01

En la Tabla 4 se evidencia la relación significativa y tamaño efecto grande entre la dimensión satisfacción de la vida con los componentes afectivo y de continuidad de la variable compromiso organizacional. Así mismo, se presentó una relación altamente significativa con el compromiso normativo.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión satisfacción de la vida con los componentes de compromiso organizacional

Rho Spearman	Satisfacción de la vida
Componente Afectivo	.526**
Componente Continuidad	.632**
Componente Normativo	.654**

Nota: ** $p < .01$

En la Tabla 5, se observa que la dimensión realización personal se relaciona significativa y positivamente con los componentes de compromiso organizacional, así mismo se evidencia un tamaño grande del efecto, existiendo un mayor nivel de significancia con el componente de continuidad

Tabla 5

Correlación entre la dimensión realización personal con los componentes de compromiso organizacional

Rho Spearman	Realización personal
Componente Afectivo	.558**
Componente Continuidad	.704**
Componente Normativo	.641**

Nota: **p<.01

En la Tabla 6 se observa que la Dimensión alegría de vivir se relaciona positivamente, de manera altamente significativa y con un tamaño del efecto grande con los componentes afectivo, de continuidad y normativo del compromiso.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión alegría de vivir con los componentes de compromiso organizacional

Rho Spearman	Alegría de vivir
Componente Afectivo	.510**
Componente Continuidad	.661**
Componente Normativo	.649**

Nota: ** $p < .01$

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, se evidencia que los colaboradores de una tienda por departamento presentan un nivel alto de felicidad, es decir, sienten de manera constante satisfacción, gratitud y optimismo (Alarcón, 2006). Del mismo modo, se observa un alto grado de compromiso hacia la organización, alimentando las ganas de los colaboradores de continuar perteneciendo a ella, (Meyer & Allen, 1991).

En cuanto, a los objetivos propuestos en la presente investigación: Se cumple con el principal objetivo de la investigación, debido a que se muestra una correlación positiva y altamente significativa entre las variables estudiadas, con tamaño de efecto grande, este hallazgo permite aseverar que, si el colaborador se siente feliz, también sentirá deseos de continuar en la organización a la que pertenece y generar un mayor valor hacia la misma. Este hallazgo guarda relación con lo mencionado por Caballo (2014) quien afirma que, para lograr colaboradores comprometidos, se debe brindar respaldo, comodidad y satisfacción. Del mismo modo, es acorde a lo encontrado por Castro y Chávez (2018) quienes demostraron mediante el estudio de 80 colaboradores de una empresa estatal, una correlación positiva y moderada entre felicidad y compromiso organizacional.

Respecto a los objetivos específicos del estudio, se comprobó la relación significativa entre la dimensión sentido positivo de la vida y los componentes del compromiso organizacional, lo cual nos indica, que cuando el colaborador acumula sentimientos positivos hacia su vida (Alarcón, 2006) es más propenso a esforzarse por su organización y querer continuar en ella (Rodríguez, et al., 2004). Respaldado por los hallazgos de Rojas (2017) en su investigación sobre felicidad y compromiso organizacional en docentes.

En lo que concierne a la dimensión satisfacción por la vida y los componentes normativo y de continuidad se obtuvo una relación positiva y significativa, mientras que, con el componente afectivo, una relación moderada, entendiendo que sentir

satisfacción por la vida es acumular positivos sentimientos hacia el entorno, la vida y uno mismo (Alarcón, 2006)

Lo que nos indica, que, esto reforzado también en la investigación de Castro y Chávez (2018) quienes refieren que sentirse contentos y realizados laboralmente, genera un mayor compromiso a la organización, del mismo modo que el pesimismo, la reduce.

Referente al resultado de realización personal y su relación con los componentes de compromiso, se encontraron relaciones positivas y altamente significativas con los compromisos de continuidad y normativo, mientras que con el componente afectivo obtuvo una relación moderada, del mismo modo que Coronado, et al (2019) quienes corroboraron en su investigación que el cumplimiento de metas y objetivos personales por parte del colaborador, impactará en sus sentimientos hacia su organización. Es esta dimensión la que obtuvo un mayor puntaje por parte de los colaboradores lo que evidencia, la satisfacción que tienen acerca del cumplimiento de sus objetivos personales.

Por último, tenemos la dimensión alegría de vivir, encontrándose una correlación moderada y positiva con los componentes continuidad, normativo formativo, mostrando que, si el colaborador siente orgullo, plenitud y satisfacción con la vida, es más propenso a llevar estos sentimientos a su vida laboral, permitiendo que se identifique con el propósito y objetivos de su organización (Robbins, 2010). Estos resultados contrastan los obtenidos por Coronado, et al. (2019) quienes obtuvieron una baja correlación con el componente efectivo del compromiso, revelando que los colaboradores no sienten apego hacia la organización y de encontrar otra organización que le brinde similares beneficios, se retirarían de la misma.

Los resultados presentados muestran similitud con las investigaciones realizadas anteriormente, quienes refuerzan que la idea que trabajar en propuestas que logren desarrollar planes de acción enfocados en promover la felicidad en los colaboradores, se logrará con ello, vincularlos hacia la organización, comprometiéndoles a trabajar con mayor eficiencia y pertenecer más tiempo en ella, no sólo aumentando la productividad sino reduciendo costos.

Del mismo modo, a partir de los hallazgos se podrían implementar pruebas que midan felicidad en los procesos de selección de personal como un indicador a considerar para contratar a un nuevo colaborador.

Por último, siendo las empresas Retail, las que poseen un mayor índice de rotación de personal , trabajando propuestas enfocadas en la felicidad e involucrando a los líderes de las organizaciones en acciones basadas en ella, se puede lograr reducir este índice.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto a la relación entre felicidad y compromiso organización, podemos afirmar, en base a los resultados, que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, evidenciando que un colaborador feliz es más propenso a sentir compromiso hacía su organización.
2. Se comprobó la relación positiva y significativa entre la dimensión sentido positivo de la vida y los componentes del compromiso organizacional, encontrando a su vez, relación positiva y altamente significativa con el componente compromiso de continuidad
3. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión satisfacción por la vida y los componentes afectivo, normativo y de continuidad del compromiso.
4. En cuanto a la dimensión realización se relaciona significativa y positivamente con los componentes de compromiso organizacional, así mismo, existiendo una relación más significativa con el componente normativo del compromiso.
5. Referente a alegría de vivir, se relaciona positiva y significativa con los componentes continuidad, normativo y afectivo.

VII. RECOMENDACIONES

- Profundizar la investigación segmentando por tiempo de pertenencia en la organización y grupo generacional.
- Investigar la relación entre las variables en otras tiendas por departamento de la ciudad
- Elaborar un plan de acción enfocado en potenciar la felicidad en los colaboradores y medir su impacto en el compromiso, desempeño y rotación de personal
- Continuar investigando los impactos que trae la felicidad en otras áreas de desarrollo del hombre.

REFERENCIAS

- Adams, S. (2013, Octubre 13). México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam. *Forbes*. <https://acortar.link/kZx83>
- Alcalde, J., & Coral, F. (2015). Análisis del Sector Retail: Supermercados, Tiendas por Departamento y Mejoramiento del Hogar. *Revista Equilibrium*, 13, 4-5. <https://acortar.link/MseeO>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. <https://acortar.link/4iLKI>
- Agudelo, F. (2017). Felicidad en el trabajo: El Nuevo Reto para las Empresas. *Gestión*. <https://acortar.link/D92ol>
- Araujo, J., & Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. PublicacionsURV. <https://acortar.link/i9zhg>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038–1059. <https://cutt.ly/5kE0hOZ>
- Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Castro, S., & Chávez, D. (2018). Felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación La Libertad. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <https://acortar.link/ljgpw>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGrawHill. <https://acortar.link/XCaAU>
- Córdoba, D. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <https://acortar.link/SVjEX>

- Cornejo, M., De la Torre, C., Galindo, E., & Shiroma, R. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/648658>
- Coronado, F., Olórtegui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13517>
- Delgado, A., Mesía, K., & Romero, J. (2017). Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail. (Tesis de maestría). Recuperado de: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1338>
- Diener, E. (2000). Bienestar subjetivo: la ciencia de la felicidad y una propuesta de índice nacional. *Psicólogo estadounidense*, 55 (1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Fernández, I. (2015, Mayo 21). Felicidad organizacional y gestión de personas. *Ignacio Fernandez*. <https://cutt.ly/bkEiV5F>
- Field, L., Buitendach, J. (2010). Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa. *AOSIS*, 37(1), 1-10. <https://cutt.ly/hr65GtJ89>
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia y Trabajo*, 15(47), 1-10. <https://acortar.link/IOS0n>
- García, A., & Crespo, M. (2017). Feedback bidireccional para generar compromiso laboral en Millennials dentro del sector petrolero. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/6519>
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.005>

- Gómez, J., & Muñoz, M. (2016). Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta de entrevista estructurada. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <https://acortar.link/vMpwu>
- Lázaro, E. (2019). Felicidad y engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3155>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualización of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-89. http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf
- Milla, D. (2018). Felicidad y Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de Serpost Sede Central, Lima. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26819>
- McMahon, D. (2006). *Felicidad: una historia*. Nueva York. Editorial Taurus.
- Moccia, S. (2016). *Felicidad en el trabajo*. Papeles del Psicólogo.
- Muñiz, J. (2012). "Organizaciones saludables en Forcano", A. ¿Organizar el cambio o cambiar las organizaciones?. Zaragoza: Ediciones San Jorge.
- Quintanilla, L. y Rodríguez, R. (2015). La encuesta. En S. Fontes, C. García, L. Quintanilla, R. Rodríguez, P. Rubio y E. Sarriá (Eds.). *Fundamentos de investigación en psicología* (pp. 245-273). Madrid: UNED.
- Raie, A. (2012). La felicidad como factor efectivo en el compromiso organizacional en colaboradores de una Universidad islámica. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <https://cutt.ly/7kENEwU>
- Rego, A. , Ribeiro, N. & Cuhna, M. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and hapiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*. 93(2). doi://org/10.1016/j.paid.2006.10.035

- Rodriguez, A., et al. (2004). *Psicología de las organizaciones* (Vol. 19). Editorial UOC.
- Rojas, C. (2017). La felicidad y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11560>
- Seligman, M. (2011). *Authentic Happiness*. ISBN Editorial. https://issuu.com/educomplexus/docs/la_aut_ntica_felicidad_-_mart_n_e._p._seligman
- Yarlequé, J. (2017). Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso organizacional en Colaboradores de Empresas Pesqueras, Nuevo Chimbote. (Tesis de licenciatura). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/115766>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>

ANEXOS

ANEXO 3

Operacionalización de las Variables

	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
Felicidad	"Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado". Alarcón	La evaluación consta de 27 reactivos que puntúan favorable o desfavorablemente las cuatro dimensiones de felicidad.	Sentido positivo de la vida (11 ítems)	ordinal
			Satisfacción con la vida (6 ítems)	
			Realización Personal (6 ítems)	
			Alegría de vivir (4 ítems)	
VA RI AB LE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	
Compromiso Organizacional	" Es el estado psicológico que caracteriza las relaciones entre los empleados con la organización y tiene implicaciones en las decisiones de continuar o dejar de ser miembro de la organización" Meyer & Allen	La evaluación consta de 18 reactivos, el cual arroja puntajes directo con las siguientes categorías: alto 18 – 99, promedio 100 – 107 y bajo 108 - 126.	Componente Afectivo (7 ítems)	ordinal
			Componente de Continuidad (5 ítems)	
			Componente Normativo (6 ítems)	

ANEXO 4

Escala de Felicidad de Lima

Puesto: _____ Antigüedad: _____ Sexo: F ___ M ___
Edad: _____ Estado Civil: S___ C___ V___ D___ Grado Instrucción _____

INSTRUCCIONES

Lee atentamente las siguientes afirmaciones y coloca una "X" en la alternativa que describa mejor cómo te sientes.

TE: Totalmente en desacuerdo

E: En desacuerdo

N: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

D: De acuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

Recuerda que no hay buenas ni malas respuestas.

N°	ITEM	TE	E	N	D	TD
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal					
2	Siento que mi vida está vacía					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes					
4	Estoy satisfecho con mi vida					
5	La vida ha sido buena conmigo					
6	Me siento satisfecho con lo que soy					
7	Pienso que nunca seré feliz					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes					
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz					
12	Es maravilloso vivir					

13	Por lo general me siento bien					
14	Me siento inútil					
15	Soy una persona optimista					
16	He experimentado la alegría de vivir					
17	La vida ha sido injusta conmigo					
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
19	Me siento un fracasado					
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado					
22	Me siento triste por lo que soy					
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos					
24	Me considero una persona realizada					
25	Mi vida transcurre plácidamente					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
27	Creo que no me falta nada					

ANEXO 5

Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la cuál trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una "X" según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1) En total desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ni en desacuerdo ni en acuerdo (4) De Acuerdo (5) En total acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa					
9	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
10	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
11	Me siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo					
16	Ahora mismo sería duro para mi dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					

17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					

ANEXO 6

Consentimiento Informado en Formulario de Google enviado a los colaboradores

Sección 1 de 4

Felicidad y Compromiso en los colaboradores , 2020

Estimado(a) Colaborador(a)

Estamos realizando una investigación científica. Tu participación es voluntaria y anónima, las respuestas dadas serán tratadas con extrema confidencialidad , no serán compartidas con terceras personas, ni mucho menos , tienen fines de diagnóstico individual, la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de la presente investigación.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios breves , con una duración de 15 minutos en total.

Agradezco de antemano, tu colaboración.

Acepta participar voluntariamente en la investigación *

No

Sí