

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN**  
**DE EMPRESAS**



**FELICIDAD EN EL TRABAJO Y EL COMPROMISO**  
**ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA**  
**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA EN EL AÑO 2018.**

**TESIS**

**Presentada por:**

**BR. Paola Carolina Pinto Morales**

**Asesor**

**Dr. Rubens Houson Pérez Mamani**

**Para Obtener el Grado Académico de:**  
**“MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE**  
**EMPRESAS”**

**TACNA- PERU**  
**2019**



### **Agradecimientos**

Agradecer sinceramente a Dios, que es el pilar  
de mi vida; a mis padres, a mis tíos Nelly y  
José, a mi estimado asesor que ha conseguido  
junto a mí esta meta en mi vida.

Gracias a todos ellos.

## **Dedicatoria**

A la persona que incondicionalmente ha estado  
conmigo, apoyándome y  
Aconsejando en todo momento de mi vida, por  
ella y para ella; para ti: Mamá.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Agradecimientos .....	iii
Dedicatoria.....	iv
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
1.2.1. Interrogante principal.....	19
1.2.2. Interrogantes secundarias.....	19
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos .....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	24
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. Felicidad en el trabajo.....	26
2.2.2. Compromiso Organizacional .....	46

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	54
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	56
3.1. HIPÓTESIS .....	56
3.1.1. Hipótesis general.....	56
3.1.2. Hipótesis específicas .....	56
3.2. VARIABLES E INDICADORES .....	57
3.3. TIPO y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	59
3.3.1. Tipo de investigación.....	59
3.3.2. Diseño de investigación.....	59
3.4. AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	60
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	60
3.5.1. Población.....	60
3.5.2. Muestra.....	61
3.5.1. Unidad de estudio .....	62
3.6. PROCEDIMIENTO, TECNICAS E INSTRUMENTOS .....	63
3.6.1. Procedimiento .....	63
3.6.2. Técnicas .....	63
3.6.3. Instrumentos.....	63
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	65
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	65
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	65
4.3 RESULTADOS.....	66
4.3.1. Datos Generales .....	66

4.3.2. Felicidad en el trabajo.....	74
4.3.3. Compromiso Laboral .....	96
4.3.4. Resumen de resultados.....	128
4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA .....	134
4.4.1. Prueba de hipótesis General.....	134
4.4.2. Prueba de hipótesis Específicas .....	135
4.5 DISCUSIÓN .....	140
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	145
5.1 CONCLUSIONES .....	145
5.2 RECOMENDACIONES O PROPUESTA .....	147
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	149

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la muestra de docentes por escuela	62
Tabla 2	Docentes según sexo	67
Tabla 3	Docentes según Edad	68
Tabla 4	Docentes según Tipo de contrato	70
Tabla 5	Docentes según Categoría	71
Tabla 6	Docentes según número de horas asignado	73
Tabla 7	Buena relación con jefe	75
Tabla 8	Buena relación con compañeros	77
Tabla 9	Buena autoestima	79
Tabla 10	Gusto por el trabajo	81
Tabla 11	Lugar limpio y bonito	83
Tabla 12	Casa en lugar agradable	85
Tabla 13	Buena ropa	87
Tabla 14	Movilidad propia	89
Tabla 15	Vivienda	91
Tabla 16	Educación	93
Tabla 17	Enseres domésticos	95
Tabla 18	Significado	97
Tabla 19	Identificación con problemas	99
Tabla 20	Dedicación para hacer carreras	101
Tabla 21	Sentido de organización	103
Tabla 22	Participación en actividades	105
Tabla 23	Necesidades cubiertas	107
Tabla 24	Opción de dejar	109
Tabla 25	Perjuicio en la carrera	111
Tabla 26	Escasez de alternativas	113
Tabla 27	Deseo por quedarse	115
Tabla 28	Deuda hacia la organización	117
Tabla 29	Culpabilidad	119
Tabla 30	Obligación moral	121
Tabla 31	Certeza de permanencia	123
Tabla 32	Lealtad	125
Tabla 33	Permanencia	127
Tabla 34	Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo	129
Tabla 35	Resumen de evaluación del Compromiso Organizacional	132
Tabla 36	Resultados de la Correlación Felicidad vs Compromiso Organizacional	134
Tabla 37	Resultados de la Correlación Bienestar vs Compromiso Organizacional	136



Tabla 38	Resultados de la Correlación Buen lugar vs Compromiso Organizacional	137
Tabla 39	Resultados del Estatus vs Compromiso Organizacional	138
Tabla 40	Resultados de Condiciones del hogar vs Compromiso Organizacional	140

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Índice de Felicidad según países.	16
Figura 2	Promoción del equilibrio vida personal y laboral	16
Figura 3	Docentes según sexo	67
Figura 4	Docentes según Edad	69
Figura 5	Docentes según tipo de contrato	70
Figura 6	Docentes según Categoría	72
Figura 7	Docentes según número de horas asignado	73
Figura 8	Buena relación con jefe	75
Figura 9	Buena relación con compañeros	77
Figura 10	Buena autoestima	79
Figura 11	Gusto por el trabajo	81
Figura 12	Lugar limpio y bonito	83
Figura 13	Casa en lugar agradable	85
Figura 14	Buena ropa	87
Figura 15	Movilidad propia	89
Figura 16	Vivienda	91
Figura 17	Educación	93
Figura 18	Enseres domésticos	95
Figura 19	Significado	97
Figura 20	Identificación con problemas	99
Figura 21	Dedicación para hacer carreras	101
Figura 22	Sentido de organización	103
Figura 23	Participación en actividades	105
Figura 24	Necesidades cubiertas	107
Figura 25	Opción de dejar	109
Figura 26	Perjuicio en la carrera	111
Figura 27	Escasez de alternativas	113
Figura 28	Deseo por quedarse	115
Figura 29	Deuda hacia la organización	117
Figura 30	Culpabilidad	119
Figura 31	Obligación moral	121
Figura 32	Certeza de permanencia	123
Figura 33	Lealtad	125
Figura 34	Permanencia	127
Figura 35	Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo	130
Figura 36	Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo	133

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo de la tesis es determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

En cuanto a la metodología el tipo de investigación es básica, con diseño de tipo no experimental, transeccional y correlacional – causal, dirigido a una población de 123 docentes y una muestra de 93.

Se concluye que tras analizar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, se ha determinado que no existe una relación significativa entre ambas variables, debido al cálculo de un valor P mayor de 0.05 que demuestra tal resultado. En tal sentido, la felicidad lograda por los trabajadores en su lugar de trabajo no es un factor que pueda condicionar al trabajador para sentir mayor compromiso o no, traducido en términos de compromiso normativos, afectivo y de continuidad.

Palabras clave: *Felicidad en el trabajo, bienestar, compromiso organizacional, estatus*

## ABSTRACT

The present has as objective of the thesis is to determine the relationship between happiness at work and the organizational commitment of the teachers of the Faculty of Business Sciences of the Private University of Tacna in the year 2018.

Regarding the methodology, the type of research is basic, with a non - experimental, transectional and correlational - causal design, aimed at a population of 123 teachers and a sample of 93.

It is concluded that after analyzing the relationship between happiness at work and the organizational commitment of teachers of the Faculty of Business Studies of the Private University of Tacna in 2018, it has been determined that there is no significant relationship between both variables, due to the calculation of a P value greater than 0.05 that shows such a result. In this sense, the happiness achieved by the workers in their place of work is not a factor that can condition the worker to feel more committed or not, translated in terms of normative commitment, affective and continuity.

Keywords: *Happiness at work, well-being, organizational commitment, status*

## INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018”, tiene su desarrollo a través de cinco capítulos.

La investigación aborda una de las problemática que atentan contra los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales, lugar en el que existen síntomas negativos que atentan contra la felicidad de los trabajadores y que al mismo tiempo pueden incurrir en que el trabajador no logre el compromiso organizacional deseado, lo cual puede afectar directamente su desempeño y en consecuencia el logro de objetivos los organizacionales.

Tal problemática, hace que la Facultad sea vista como un lugar inapropiado para trabajar, afectando su imagen corporativa, y al mismo tiempo, afectando la imagen de los estudiantes y futuros postulantes, quienes deberían de ver en la Facultad, un ejemplo de gestión y buenas prácticas organizacionales.

El propósito de la tesis es determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

Para ello, en el desarrollo del primer capítulo se detalla el Problema de investigación, indicando el planteamiento y formulación del problema general y los específicos, seguido por la justificación de la investigación, y determinación de objetivo general y específicos. En este punto se analiza la problemática de la Universidad Privada de Tacna, la cual se caracterizado

por aplicar prácticas de contratación de personal a tiempo parcial por periodos menores de 5 meses, es decir, con una duración acorde a la del ciclo académico, y que genera efectos negativos en los profesionales que brindan sus servicios, dado que en primera instancia genera inestabilidad laboral y también al mismo tiempo puede determinar la deserción de algunos colaboradores debido a dicha inestabilidad, afectando la motivación de los trabajadores, su felicidad y consecuentemente su compromiso para con la entidad.

El segundo capítulo desarrolla el Marco Teórico, en el que se determinan los antecedentes de la investigación, seguido por las bases teóricas de la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional, además de la definición de conceptos.

El tercer capítulo desarrolla el marco metodológico, en el que se indican las hipótesis de investigación, seguido por las variables e indicadores, tipo y diseño de investigación, y determinación de la población y muestra, además del tratamiento estadístico.

El cuarto capítulo presenta los resultados, en el que se indica los resultados de los cuestionarios para cada variable, en forma de tablas y figuras, por dimensiones e indicadores, además de la prueba de hipótesis y su discusión.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos de investigación.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Un estudio realizado por la empresa Gallup indica que sólo el 13% de trabajadores a nivel mundial les gusta ir a trabajar. Este mismo indica que el 63% de los trabajadores no están motivados a la hora de acudir a sus puestos y no están dispuestos a ofrecer un esfuerzo extra por la empresa. El 24% manifestó sentirse verdaderamente infelices en sus trabajos y poco productivos. En el caso de América Latina, la frecuencia es del 21% de trabajadores felices. (Win / Gallup International, 2011)

Win / Gallup International (2011) además agrega en este mismo informe que en el caso del Perú, de 58 países en análisis, el nuestro ocupa el puesto 37.

En el caso del Perú, de acuerdo al Índice de Felicidad organizacional (IFO), elaborado por Trabajando.com, se estima que el 35% de trabajadores es feliz con su trabajo, según el índice de Felicidad Organizacional de Trabajando.com, realizado en siete países. Ello quiere decir que el otro 65% está descontento con su trabajo. (Trabajando.com, 2016)

A nuestro país, de acuerdo al índice le superan otros países como Estados Unidos con el 62%, Colombia con el 42%, Chile con el 39% y México con el 39%.



Figura 1.- Índice de Felicidad según países.

*Nota.* Tomado de Trabajando.com (2016)

Este mismo reporte también evaluó el equilibrio entre la vida personal y laboral, encontrando que el 21.8% de peruanos está de acuerdo con que su jefe logra promover tal equilibrio.



Figura 02.- Promoción del equilibrio vida personal y laboral

*Nota.* Tomado de Trabajando.com (2016)

Esta realidad se replica a nivel nacional, y también en la ciudad de Tacna. Es el caso de la Universidad Privada de Tacna, en la cual puede encontrarse diferentes niveles de felicidad, que comprometen el compromiso organizacional, por lo cual resulta prescindible realizar una medición que precise la realidad.



Esta Universidad se ha caracterizado por aplicar prácticas de contratación de personal a tiempo parcial por periodos menores de 5 meses, es decir, con una duración acorde a la del ciclo académico, lo cual tiene ciertos efectos negativos en los profesionales que brindan sus servicios, dado que en primera instancia genera inestabilidad laboral y también al mismo tiempo puede determinar la deserción de algunos colaboradores debido a dicha inestabilidad.

Por otro lado, los diferentes cambios de autoridades derivados de la no elección de un Decano desde el año 2011 han generado que exista altos niveles de rotación de personal, y al mismo tiempo un clima organizacional inadecuado en el que los colaboradores pierden compromiso organizacional, y por ende, se sienten menos satisfechos y poco felices con el lugar de trabajo.

Así mismo, en dicha entidad, dada la inestabilidad, no existen políticas de meritocracia que permitan a los trabajadores desarrollar línea de carreras.

De acuerdo a lo indicado en los párrafos anteriores, puede identificarse que las malas prácticas mencionadas son causas que generan insatisfacción laboral y que los trabajadores no se sientan felices en su centro de trabajo, y lo que puede generar escenarios de inestabilidad, falta de compromiso, y rotación de personal, llevando a que la Facultad sea vista como un lugar inapropiado para trabajar, afectando su imagen corporativa, y al mismo tiempo, afectando la imagen de los estudiantes y futuros postulantes, quienes deberían de ver en la Facultad, un ejemplo de gestión y buenas prácticas organizacionales.

En este caso se evaluará la Facultad de Ciencias Empresariales, la cual es parte de la Universidad Privada de Tacna, y lugar en el que los docentes, principales colaboradores, muestran diferentes percepciones que serán evaluadas con la presente investigación, considerando que muchos de ellos sólo se dedican a la labor docente, la cual no trasciende a través de participación en otras actividades de la misma Facultad.

Cabe mencionar que no se han realizado estudios previos sobre el problema en dicha Facultad, por lo cual el presente documento corresponde a una importante fuente de información y aporte para una mejor toma de decisiones, que permita reflexionar sobre los tipos de contratación docente y sobre la estabilidad laboral a raíz de mejores condiciones laborales, con el objetivo final de mejorar la felicidad, y con ello el compromiso organizacional.

Tal descripción del problema pone en evidencia que existen síntomas negativos que atentan contra la felicidad de los trabajadores y que al mismo tiempo pueden incurrir en que el trabajador no logre el compromiso organizacional deseado, lo cual puede afectar directamente su desempeño y en consecuencia el logro de objetivos los organizacionales.

El estudio por ende a través de sus diferentes técnicas metodológicas demostrará qué tan felices se encuentran los trabajadores y a su vez que tan comprometidos, en función de una relación entre ambas variables.

## **1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Interrogante principal**

¿Cómo se relaciona la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?

### **1.2.2. Interrogantes secundarias**

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la posibilidad de contar con un buen lugar para vivir y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el estatus y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?
- ¿Cuál es la relación las condiciones del hogar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?

### **1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación posee su justificación teórica dado que llevará a realizar reflexiones y análisis respecto a las formulaciones teóricas relacionadas con la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional en nuestra realidad, analizando la relación existente para reafirmar sus conceptualizaciones.

La justificación metodológica propone generar una renovación de los métodos sistémicos propuestos por la Universidad respecto a la investigación, demostrando así su aplicabilidad.

Posee justificación práctica dado que el uso de información comprendida en la Tesis corresponde a un nuevo marco referencial para la resolución de problemáticas futuras relacionadas a las variables en evaluación.

La investigación así mismo resulta muy importante para la Facultad de Ciencias Empresariales, dado que permitirá conocer de una forma mucho más objetiva, cuáles son los problemas que atraviesa la Facultad, y una vez que sea de conocimiento de las autoridades, debe de servir para tomar medidas correctivas y generar cambios en los modelos de gestión, que permitan asegurar un mejor lugar para trabajar y con ello resultar ser atractivo para atraer en un futuro a profesionales con deseos de incorporarse a la organización.

## **1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Analizar la relación entre el bienestar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.
- Estudiar la relación entre la posibilidad de contar con un buen lugar para vivir y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.
- Evaluar la relación entre el estatus y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.
- Analizar la relación entre las condiciones del hogar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

- i. Bastidas, Herrás, & Muñoz (2016), presentaron la tesis titulada “Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo.”, para optar por el Título de Trabajador Social de la Universidad Andrés Bello. La investigación tiene como objetivo conocer y analizar las prácticas de bienestar a la luz del modelo de felicidad organizacional y relacionarlas con el bienestar subjetivo. La investigación posee un enfoque interpretativo, cualitativo, de tipo descriptivo. El autor concluye que se sabe que existen organizaciones que creen en que la felicidad organizacional o las buenas políticas de bienestar forman a un trabajador dispuesto a comprometerse con la organización, sin embargo el creer en ello es el siguiente paso, es decir, tenemos aún muchas empresas no dispuestas a contemplar dentro de sus políticas prácticas que incidan en el bienestar del trabajador, y no en el bienestar sobre un seguro de salud ni la facilidad para conseguir un préstamo sino en el bienestar subjetivo del trabajador, aquel bienestar que el sujeto cree que es apropiado para él, que sienta que está en el lugar correcto, que el sueldo no es lo verdaderamente importante si el clima laboral es agradable, si el trato es horizontal, si las convicciones de la organización apuntan a mantener feliz al trabajador la empresa entrará en el éxito. La investigación es relevante para el desarrollo de la presente tesis dado que permite evaluar las

perspectivas de las políticas prácticas relativas al bienestar del trabajador, indicador clave para la presente tesis.

- ii. Frías (2014), presentó la tesis titulada “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”. La tesis fue presentada para optar por el grado de Magister en Gestión de personas y Dinámica Organizacional de la Universidad de Chile. El objetivo de la tesis fue identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. El estudio concluye que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo.
- iii. Dutschke (2013), presentó la tesis titulada “Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal.”, publicada para la Revista de Estudios Empresariales de la Universidad Atlántica. La investigación indica que la felicidad es una emoción natural en la naturaleza humana. Su importancia en la organización es un tema muy actual debido, también, a los recientes e importantes cambios en economía y mercados en Portugal y Europa. Este artículo

hace una revisión teórica sobre los conceptos de felicidad organizacional, analiza la pertinencia y actualidad del tema en el contexto social, político y económico de hoy, en el que las organizaciones tienen más necesidad de entender cómo mantener sus empleados felices sin incremento de costes. Al final se propone una escala para medir felicidad organizacional, desarrollada mediante metodologías cualitativas (análisis de contenido) y métodos cuantitativos (análisis de correlación, fiabilidad y factorial). El estudio descrito genera un aporte a la investigación en desarrollo debido a que propone el uso de métodos estadísticos similares a los propuestos, con lo cual se puede indicar que se cuenta con un precedente para sustentar el tipo de evaluación a implementar para la comprobación de las hipótesis.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

- i. De la Puente (2017), presentó la tesis titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.”, para optar por el título profesional de Licenciado en Psicología de la Universidad César Vallejo. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. La metodología empleada es de diseño descriptivo, de tipo transversal. El tesista concluye que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional general. Así mismo, agrega que el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub



dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%. El aporte generado por el investigador y que representa un marco de referencia para el desarrollo de la presente tesis data en el estudio de los tipos de compromiso laboral, la misma que ha de considerarse en el documento en desarrollo.

- ii. Loli (2007), presentó la tesis titulada “Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública.”, elaborada para la Revista de Investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El artículo es un trabajo realizado en una muestra de 72 sujetos, con el objeto de conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. Los resultados muestran que la mayoría de ellos tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas. Un análisis cruzado entre los factores del compromiso organizacional arroja que existe relación significativa entre algunos de ellos. El autor agrega que en términos generales, el mayor porcentaje de personas se ubican dentro de una categoría normal de compromiso organizacional, seguido de otro grupo con un bajo compromiso organizacional y un tercer grupo menor que el anterior con un compromiso organizacional alto. La investigación representa un marco de referencia que aporte al desarrollo de la tesis dado el análisis de variables demográficas, las mismas que consideran las condiciones de vida personal en relación a su equilibrio con la vida laboral, la cual es un importante elemento para comprender las características propias de los trabajadores de la institución.

Lastra & Tamayo (2017), presentó la tesis titulada “Felicidad y Engagement en Docentes de una Corporación Educativa en la Ciudad de Arequipa”, para optar por el Título de Licenciado en Psicología de la Universidad Católica de Santa María. El objetivo de la tesis fue encontrar la correlación entre Felicidad y Engagement en docentes en una corporación educativa particular conformada por cinco colegios en la ciudad de Arequipa en el 2017. Para ello se trabajó con una muestra compuesta por 123 personas de ambos sexos, ocupando diferentes puestos de trabajo los cuales son Coordinadores, Directivos, Auxiliares y Docentes, para lo cual se les aplicó la Escala de Felicidad de Reynaldo Alarcón y el Cuestionario de Engagement (UWES). El autor concluye que se encontró una correlación moderada y positiva entre las variables de Felicidad y Engagement. Siendo concordante con investigaciones pasadas en donde se obtuvo resultados similares.

## **2.2.BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Felicidad en el trabajo**

De acuerdo a Ryff & Singer (2006), ofrecen una definición de felicidad en dos puntos de vista: la felicidad como ser hedonista acompañada de sentimientos agradables y juicios deseables y definen la felicidad como aquello que implica hacer cosas virtuosas, morales y significativas.

Watson & Clark (1999), afirman que el enfoque más importante para explicar la experiencia de un individuo, como la estructura del estado de ánimo y las emociones, está en un tono hedónico (placer-desagrado).

Warr (2007) describe el enfoque hedónico como se refiere a sentimientos agradables, juicios satisfactorios, autovalidación y auto-actualización. En otras palabras, para que uno pueda vivir una vida feliz, uno debe preocuparse por hacer cosas virtuosas, morales y significativas mientras utiliza talentos y habilidades personales. Sin embargo, algunos psicólogos sostienen que la felicidad hedónica es inestable durante un largo período de tiempo, especialmente en ausencia de bienestar.

Gavin & Mason (2004), indican que una extensa investigación ha revelado que la libertad en el lugar de trabajo y la autonomía tiene el mayor efecto en los niveles de felicidad del empleado, así como la adquisición de conocimientos y la capacidad de influir en las horas individuales de trabajo.

Según Warr (2009), las empresas con mayor felicidad de los empleados muestran mejor rendimiento financiero y la satisfacción del cliente.

Por lo tanto, es beneficioso para las empresas crear y mantener un ambiente de trabajo positivo y liderazgo que contribuirá a la felicidad de sus empleados. (Morrow, 2011)

En tanto, según Yamamoto (2013), la felicidad corresponde a un factor que permite aumentar la productividad, y que requiere de modelos de responsabilidad

social sostenibles, orientados incluso en un involucramiento con la vida personal de los colaboradores.

### **2.2.1.1. La Felicidad**

La felicidad es un estado mental o emocional de bienestar que puede ser definido por, entre otros, emociones positivas o agradables que van desde alegría hasta alegría intensa. Los estados mentales felices también pueden reflejar los juicios de una persona sobre su bienestar general. (Anand, 2016). Una variedad de enfoques biológicos, psicológicos, económicos, religiosos y filosóficos se han esforzado por definir la felicidad e identificar sus fuentes. Varios programas de investigación, incluyendo la psicología positiva y la economía de la felicidad, están empleando el método científico para investigar preguntas sobre lo que es la "felicidad" y cómo se podría lograr.

Las Naciones Unidas declararon el 20 de marzo el Día Internacional de la Felicidad para reconocer la importancia de la felicidad y el bienestar como metas universales.

Los filósofos y pensadores religiosos a menudo definen la felicidad en términos de vivir una vida buena, o floreciente, más que simplemente como una emoción. La felicidad en este sentido se utilizó para traducir la eudaimonia griega, y todavía se utiliza en la ética de la virtud. Ha habido una transición en el tiempo desde el énfasis en la felicidad de la virtud hasta la

virtud de la felicidad. Desde el cambio del milenio, el enfoque humano floreciente, adelantado particularmente por Amartya Sen ha atraído el interés creciente en psicológico, especialmente prominente en el trabajo de Martin Seligman, Ed Diener y Ruut Veenhoven, y el desarrollo internacional y la investigación médica en la obra de Paul Anand.

Un valor político ampliamente discutido expresado en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776, escrita por Thomas Jefferson, es el derecho universal a "la búsqueda de la felicidad". (Schlesinger, 1964) Esto parece sugerir una interpretación subjetiva pero que no obstante va más allá de las emociones solamente. De hecho, esta discusión se basa a menudo en la ingenua suposición de que la palabra felicidad significó lo mismo en 1776 como lo hace hoy. De hecho, la felicidad significó "prosperidad y bienestar" en el siglo XVIII. (Fountain, 2016)

Hoy en día, la felicidad es un concepto difuso y puede significar muchas cosas diferentes para muchas personas. Parte del desafío de una ciencia de la felicidad es identificar diferentes conceptos de felicidad y, cuando sea aplicable, dividirlos en sus componentes. Conceptos relacionados son bienestar, calidad de vida y florecimiento. Al menos un autor define felicidad como contentamiento. (Graham, 2014) Algunos comentaristas se centran en la diferencia entre la tradición hedonista de buscar experiencias agradables y evitar experiencias desagradables, y la tradición eudaimónica de vivir la vida de una manera plena y profundamente satisfactoria. (Deci & Ryan, 2006)

El Informe de la Felicidad Mundial de 2012 declaró que en las medidas de bienestar subjetivo, la distinción primaria es entre las evaluaciones de la vida cognitiva y los informes emocionales. (Helliwell, Layard, & Sachs, 2012) La felicidad se utiliza en la evaluación de la vida, como en "¿Qué tan feliz estás con tu vida como un todo?", Y en los informes emocionales, como en "¿Qué tan feliz eres ahora?", Y la gente parece capaz de utilizar la felicidad según sea apropiado en estos contextos verbales. Utilizando estas medidas, el Informe de Felicidad Mundial identifica a los países con los niveles más altos de felicidad

Desde los años 60, la investigación de la felicidad se ha conducido en una amplia variedad de disciplinas científicas, incluyendo la gerontología, la psicología social, la investigación clínica y médica y la economía de la felicidad. Durante las dos últimas décadas, el campo de la psicología positiva se ha expandido drásticamente en términos de publicaciones científicas, y ha producido muchos puntos de vista diferentes sobre las causas de la felicidad y sobre los factores que se correlacionan con la felicidad. (Wallis, 2005) Numerosas intervenciones de autoayuda a corto plazo se han desarrollado y demostrado para mejorar el bienestar. (Bolier, y otros, 2013)

La felicidad en su sentido amplio es el sello de una familia de estados emocionales agradables, como alegría, diversión, satisfacción, gratificación, euforia y triunfo. (Algoe & Haidt, 2009)

Por ejemplo, la felicidad viene de "encontrar acontecimientos positivos inesperados", (Cosmides & Tooby, 2000) "ver a otro significativos" (Lewis,

2017), y "tomar el sol en la aceptación y la alabanza de los demás". (Marano, 1995) Más estrechamente, se refiere al bienestar experiencial y evaluativo. El bienestar experiencial, o "felicidad objetiva", es felicidad medida en el momento a través de preguntas como "¿Qué tan buena o mala es tu experiencia ahora?". En contraste, el bienestar evaluativo hace preguntas como "¿Qué tan bueno fueron sus vacaciones?" Y mide los pensamientos subjetivos y los sentimientos sobre la felicidad en el pasado. El bienestar experiencial es menos propenso a errores en la memoria reconstructiva, pero la mayoría de la literatura sobre la felicidad se refiere al bienestar evaluativo. Las dos medidas de la felicidad pueden estar relacionadas por heurísticas tales como la regla del extremo punta. (Kahneman & Riis, 2005)

#### **2.2.1.2. Modelos de mediciones de la felicidad**

Se han utilizado varias escalas para medir la felicidad:

- La Escala de Felicidad Subjetiva (SHS) es una escala de cuatro ítems, que mide la felicidad subjetiva global. La escala requiere que los participantes usen calificaciones absolutas para caracterizarse como individuos felices o infelices, así como pregunta hasta qué punto se identifican con descripciones de individuos felices e infelices. (Lyubomirsky & Lepper, 1999)

- La Tabla de Afectos Positivos y Negativos (PANAS) se utiliza para detectar la relación entre los rasgos de personalidad y los efectos positivos o negativos en este momento, en los últimos días, en la última semana, en las últimas semanas, en el último año y en general de media). PANAS es un cuestionario de 20 preguntas, que utiliza una escala de Likert de cinco puntos (1 = muy poco o nada, 5 = extremadamente). (Watson, Clark, & Tellegen, Desarrollo y validación de las medidas breves de afecto positivo y negativo: Escalas de la PANAS, 1988) Una versión más larga con las escalas adicionales del afecto está disponible en un manual. (Watson & Clark, 1994)
- La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) es una evaluación cognitiva global de la satisfacción con la vida desarrollada por Ed Diener. El SWLS requiere que una persona use una escala de siete ítems para indicar su acuerdo o desacuerdo (1 = muy en desacuerdo, 4 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 7 = totalmente de acuerdo) con cinco declaraciones sobre su vida. (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)



### **2.2.1.3. Modelo de consecuencias de Pryce & Jones**

#### **i. Rendimiento de trabajo**

La investigación muestra que los empleados que son más felices en el trabajo se consideran los más eficientes y muestran los niveles más altos de rendimiento. Por ejemplo, el Instituto iOpener encontró que un trabajador feliz es uno de alto rendimiento. (Pryce-Jones, 2013)

#### **ii. Absentismo en el trabajo**

El comportamiento del empleado puede ser influenciado por la felicidad o la infelicidad. A la gente le gustaría participar en el trabajo cuando sienten felicidad, o en el contrario, el absentismo puede ocurrir. (Warr, 2007)

El absentismo puede definirse como la falta de presencia física en un lugar determinado y en el tiempo determinado por el horario de trabajo de un individuo. (Schmitt, Highhouse, & Weiner, 2013)

Además, el nivel de ausencia está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados. En términos prácticos, el costo del absentismo para las organizaciones puede ser considerable. (Warr, 2007)

### **iii. Rotación del trabajador**

Según Maertz & Griggeth (2004), la rotación de empleados puede considerarse como otro resultado derivado de la felicidad de los empleados. En particular, es más probable que los empleados individuales sean capaces de lidiar con el estrés y los sentimientos pasivos cuando están de buen humor.

#### **2.2.1.4. Modelo de Yamamoto de la felicidad en el Perú**

De acuerdo a informes del New Economics Foundation, en 2012, los países más infelices del planeta fueron aquellos situados en el primer mundo, junto a África subsaharina. (El Comercio, 2015)

Uno de los principales estudiosos y promovedores de la felicidad en el Perú es Jorge Yamamoto, investigador nacional que nos hace cita de una serie de pasos para lograr el bienestar, como aquella satisfacción de las necesidades asociadas a la felicidad.

Según Yamamoto (2013), un buen lugar para vivir considera indicadores como un ambiente limpio y bonito, seguro, y un buen vecindario. Así mismo recalca el papel del estatus, que implica tener buena ropa, movilidad apropiada y buena apariencia física. Finalmente agrega el factor hogar, cuya composición considera a la vivienda y enseres.

Este modelo lo replica en el plano organizacional, donde la satisfacción laboral constituye una prioridad de la gestión del talento humano. Es necesario aumentar la satisfacción en el trabajo puesto que ello mejorará el bienestar y desempeño. (Yamamoto, 2013),

Yamamoto (2012), propone un índice denominado el “Chamba 1.0”, el cual permite medir la satisfacción en el trabajo tomando en cuenta la cultura local. En este modelo desarrolla cuatro dimensiones e indicadores para trabajar con felicidad:

- Chamba y Sentirse bien: Esta dimensión se sostiene sobre el sentimiento generado por el trabajador para sentirse consigo mismo y su propio entorno en el lugar de trabajo, e incluye no solo aspectos a nivel interno, sino también, a nivel externo. De este modo el autor justifica dicha dimensión sobre tres indicadores:
  - Trabajo y buenas relaciones con los seres queridos: Hace referencia a qué tan bien el trabajador guarda buenas relaciones con sus seres queridos, sin que el trabajo que realiza infiera en afectar su entorno familiar.
  - El trabajo ayuda a la autoestima: Es indicador de qué tanto el trabajador logra sentir que su trabajo es valorado e importante a nivel institucional, y al mismo tiempo, permite generar en el trabajador mucha más seguridad propia a nivel social y personal.
  - El trabajo ayuda a hacer lo que a uno le gusta: Este indicador refiere a qué tanto el trabajador disfruta de las labores que realiza sobre su

puesto de trabajo y qué tanto sentido de pertenencia e identificación genera la labor desarrollada.

- Chamba y buen lugar para vivir: Esta dimensión evalúa los efectos de la labor sobre las condiciones de vida del trabajador, logrando satisfacer sus necesidades básicas y sociales. Los indicadores que evalúa son:
  - El trabajo permite vivir en un lugar limpio y bonito: El trabajo debe de asegurar al trabajador poder acceder a mejores condiciones de vida y salubridad, contando con un lugar agradable que permita generar sensación de logro a nivel de efecto compensatorio del trabajo realizado.
  - El trabajo permite vivir en un barrio con buenos vecinos: El trabajo debe de permitir al trabajador poder tener acceso a vivir en zonas que guarden las condiciones necesarias para cuidar la integridad personal y familiar, y que aseguren la armonía con los vecinos y viviendas aledañas.
- Chamba y estatus: Dicha dimensión evalúa la posibilidad de los trabajadores para gozar de mejores prendas de vestir y contar con una movilidad apropiada, que generen mayor estatus y motiven el logro de las necesidades de autorrealización. Tal dimensión evalúa por lo tanto los siguientes indicadores:
  - El trabajo permite tener buena ropa: Poder contar con prendas de vestir en buen estado y acordes a la moda y hábitos de vestimenta de la sociedad.

- El trabajo permite contar con movilidad apropiada: Poder acceder a contar con un vehículo propio en buen estado, que brinde las facilidades para movilizarse con una mayor libertad.
- Chamba y hogar: El trabajo debe de permitir acceder a condiciones de vivienda adecuadas, que incluyan contar con una vivienda propia y en buenas condiciones. Así mismo, debe asegurar que, en caso de tener hijos, estos puedan acceder a educación que garantice una formación de calidad.
- Los indicadores de dicha dimensión son:

- El trabajo permite tener vivienda: El trabajo debe de permitir que el trabajador tenga la capacidad para adquirir una vivienda propia o financiarla en función de los ingresos generados.
- El trabajo permite la educación de mis hijos (En caso de personas sin hijos, se reemplaza por enseres domésticos): En caso que el trabajador tenga hijos, el trabajo debe de permitir acceder a contar con acceso a entidades educativas en las que se brinde formación de calidad, y que brinde la seguridad y confiabilidad necesaria al trabajador que sus hijos están en buenas manos. En tanto, si el trabajador no tuviese hijos, el trabajo debe de permitir mejorar la posibilidad para contar con enseres domésticos adecuados para asegurar una mejor calidad de vida del trabajador.

El índice chamba, como escala psicométrica, fue construida para evaluar al trabajador limeño, midiendo su satisfacción subjetiva, como herramienta de

gestión que permite dirigir la inversión de recursos humanos para generar bienestar del colaborador y productividad.

#### **2.2.1.5. Modelo de Lyubomirsky PERMA de la felicidad**

La felicidad no se deriva únicamente de los placeres externos, momentáneos. (Seligman, 2004)

De hecho, a pesar de la concepción popular de que la felicidad es fugaz, los estudios sugieren que la felicidad es en realidad bastante estable con el tiempo. (Costa, McCrae, & Zonderman, 1987)

El acrónimo PERMA (por sus siglas en inglés) resume cinco factores correlacionados con el bienestar: (Lyubomirsky, 2008)

1. Placer (sabrosa comida, baños calientes, etc.),
2. El compromiso (o flujo , la absorción de una actividad disfrutada pero desafiante),
3. Relaciones (los lazos sociales han resultado ser un indicador extremadamente fiable de la felicidad),
4. Significado (una búsqueda percibida o pertenencia a algo más grande),  
y
5. Logros (habiendo logrado objetivos tangibles).

La capacidad para amar apegos y relaciones, especialmente con los padres, es el predictor más fuerte de bienestar más adelante en la vida. (Vaillant, 2017)

La meditación se ha encontrado para conducir a la actividad alta en la corteza prefrontal izquierda del cerebro, que a su vez se ha encontrado para correlacionar con la felicidad. (Bates, 2012)

Se ha argumentado que el dinero no puede efectivamente "comprar" mucha felicidad a menos que se use de ciertas maneras. "Más allá del punto en el que la gente tiene suficiente para alimentarse cómodamente, vestirse y alojarse, tener más dinero, incluso mucho más dinero, hace que sean un poco más felices". (Bennett, 2009) "Gastar dinero en otros nos hace más felices que gastándolo en nosotros mismos". (Dunn, Aknin, & Norton, 2008)

Ha habido algunos estudios sobre cómo la religión se relaciona con la felicidad. Las relaciones causales permanecen inciertas, pero se observa más religión en las personas más felices. De acuerdo con PERMA, la religión puede proporcionar un sentido de significado y conexión a algo más grande, más allá del yo. La religión también puede proporcionar la pertenencia a la comunidad y, por lo tanto, las relaciones. Otro componente puede tener que ver con el ritual. (Frontiers in Evolutionary Neuroscience, 2009)

La jerarquía de necesidades de Maslow es una pirámide que representa los niveles de las necesidades humanas, psicológicas y físicas. Cuando un ser humano asciende los pasos de la pirámide, alcanza la autorrealización. Más

allá de la rutina del cumplimiento de las necesidades, Maslow imaginó momentos de experiencia extraordinaria, conocidos como experiencias de punta, momentos profundos de amor, comprensión, felicidad o éxtasis, durante los cuales una persona se siente más completa, viva, autosuficiente y sin embargo parte del mundo.

La teoría de la autodeterminación relaciona la motivación intrínseca con tres necesidades: competencia , autonomía y relación .

Los estudios transversales en todo el mundo apoyan una relación entre la felicidad y la ingesta de frutas y verduras. Aquellos que comen frutas y verduras cada día tienen una mayor probabilidad de ser clasificados como "muy felices", lo que sugiere una correlación fuerte y positiva entre el consumo de frutas y vegetales y la felicidad. (Rooney, McKinley, & Woodside, 2013)

Layard y otros muestran que la influencia más importante en la felicidad es la salud mental. (Clark, Fleche, Layard, Powdthavee, & Ward, 2016)

Un estudio utilizando el cuestionario de felicidad de Oxford sobre los meditadores de yoga Brahma Kumaris Raja les mostró tener mayor felicidad que el grupo de control. Yongey Mingyur Rinpoche ha dicho que los neurocientíficos han descubierto que con la meditación, la base de felicidad de un individuo puede cambiar.



### **2.2.1.6. Factores de la felicidad**

#### **i. Cultura Organizacional**

La cultura organizacional representa el entorno de trabajo interno creado para operar una organización. También puede representar cómo los empleados son tratados por sus jefes y compañeros. En función de ello, una organización eficaz debe tener una cultura que tenga en cuenta la felicidad de los empleados y fomenta la satisfacción de los empleados. (Bhatti & Qureshi, 2007)

#### **ii. Salario del empleado**

Hay muchas razones que pueden contribuir a la felicidad en el trabajo. Sin embargo, cuando se pregunta a las personas por qué trabajan, el dinero es una de las respuestas más comunes, ya que proporciona a las personas con sustento, seguridad y privilegio. (Jurgensen, 1978)

La relación ingresos-felicidad en la vida también puede aplicarse en la psicología organizacional. Algunos estudios han encontrado relaciones positivamente significativas entre el nivel salarial y la satisfacción en el trabajo. (Beutell & Wittig-Berman, 1999)

**iii. Seguridad en el trabajo**

La seguridad en el trabajo es un factor importante para determinar si el empleado siente felicidad en el trabajo. Diferentes tipos de puestos de trabajo tienen diferentes niveles de seguridad en el empleo. (Warr, 2007).

Según Wilson, Dejoy, Vanderberg, Richardson, & McGrath (2004), la expectativa de disponibilidad de empleo se ha relacionado con el bienestar laboral y el alto nivel de seguridad laboral corresponde a un alto nivel de satisfacción laboral junto con un alto nivel de bienestar.

**iv. Desarrollo de la carrera**

La oportunidad para promover o dar una posición que obviamente capitaliza en habilidades personales en su carrera es una característica importante en el ambiente ocupacional. En esencia, la progresión de la carrera se desarrolla desde abajo hacia arriba en una jerarquía de empleo. Sin embargo, también hay otras formas de desarrollo profesional, que implican el movimiento indirecto del trabajo, se desplaza a otras funciones. (Warr, 2007)

**v. Autonomía del trabajo**

La autonomía del trabajo puede definirse como la condición de ser autónomo o libre de control externo excesivo en el entorno de trabajo. Como cita Hill (1991), el filósofo alemán Immanuel Kant creía que la autonomía es importante para los seres humanos porque es el fundamento de la dignidad humana y la fuente de toda moralidad.

**vi. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal**

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal es un estado de equilibrio, caracterizado por un alto nivel de satisfacción, funcionalidad y eficacia, al tiempo que realiza con éxito varias tareas simultáneamente. (Tausig & Fenwick, 2003)

**vii. Relaciones laborales**

Según la jerarquía de necesidades de Maslow, el sentimiento de pertenencia a los grupos es una motivación significativa para los seres humanos. Los compañeros de trabajo son un grupo social importante y las relaciones con ellos pueden ser una fuente de placer. (Hodson, 2001)

La teoría de la necesidad también sugiere que la gente tiene una necesidad para la afiliación. La adecuación de un individuo a un puesto de trabajo, la correspondencia entre las habilidades personales y la demanda de empleo, tiene importantes efectos sobre la satisfacción en el trabajo. (Peng & Mao, 2014)

#### **viii. Relación de grupo**

La teoría de dos factores de Herzberg indica que la relación de los compañeros de trabajo pertenece a las necesidades de higiene, que están relacionadas con elementos ambientales. Cuando se cumplan los elementos ambientales, se logrará la satisfacción. Los empleados tienden a ser más felices y más trabajadores cuando están en un buen ambiente de trabajo, por ejemplo, ser felices de trabajar bajo una buena relación de trabajo. (Hodson, 2001)

La relación grupal es importante y tiene efectos sobre el absentismo de los empleados y la tasa de rotación. Los grupos cohesivos aumentan las satisfacciones en el trabajo. Mann y Baumgartel (1952) afirman que el sentido de pertenencia grupal, orgullo grupal, solidaridad grupal o espíritu de grupo se relaciona inversamente con la tasa de absentismo. Entre los grupos objetivos, el grupo con alta cohesividad tiende a tener una baja tasa de absentismo, mientras que el grupo con baja cohesión tiende a tener una mayor tasa de absentismo.

## **ix. Liderazgo**

En las relaciones en el lugar de trabajo, el liderazgo exitoso estructurará y desarrollará relaciones entre los empleados y, en consecuencia, los empleados se potenciarán mutuamente. (Tjosvold & Tjosvold, 1995)

Según Manketlow (2015) existen tres estilos principales de liderazgos:

- Líderes autocráticos: controlan el poder de decisión y no consultan a los miembros del equipo.
- Líderes demócratas: incluyen a los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, pero toman las decisiones finales.
- Laissez-faire líderes: los miembros del equipo tienen una gran libertad en la forma en que hacen su trabajo, y cómo fijar sus plazos.

La gerencia juega un papel importante en la satisfacción laboral y la felicidad de un empleado. (Jackson, Alberti, & Snipes, 2014)

Un buen liderazgo puede capacitar a los empleados para que trabajen mejor para alcanzar los objetivos de la organización. (Kerfoot, 2015)

## **2.2.2. Compromiso Organizacional**

### **2.2.1.1. Definición de compromiso organizacional**

Las definiciones del Compromiso son diversas. Así por ejemplo, puede citarse:

Becker (1960), considera que el compromiso surge cuando una persona permanece de forma insistente sobre su lugar de trabajo debido a ciertos intereses.

Sheldon (1971), por su parte indica que el compromiso sugiere una actitud u orientación hacia la organización, realizando un vínculo de identidad para con la organización.

Wiener (1982), sostuvo que el compromiso implica una presión normativa para actuar en un sentido acorde a las metas y objetivos organizacionales.

De acuerdo a Backer & Backer (1999), el compromiso es un concepto positivo para los trabajadores como para la organización, el cual corresponde a una respuesta afectiva hacia la organización.

Por otro lado Mowday (1998), indica que el compromiso se centra en aspectos del entorno laboral, en el que el empleado desarrolla su actividad.

El compromiso organizacional es una condición en la cual un empleado se pone del lado de una organización particular y del propósito o meta, y desea mantener la

membresía en la organización. De acuerdo con Stephen P. Robbins indica que un alto compromiso organizacional significa tomar partido por la organización que lo ha reclutado.

Cut Zurnali (2010) afirma que la atención general y los objetivos clave de las unidades organizativas de recursos humanos son encontrar medidas que puedan estimar precisamente el compromiso de sus trabajadores y el desarrollo de programas y actividades que incrementen el compromiso con la organización. Además, afirmó que un amplio estudio de investigación en psicología y administración se refiere al concepto y al rol del compromiso organizacional. Este constructo está vinculado a la importancia del rendimiento producido y su rotación (Hom & Griffeth, 1995)

Según L. Mathis-John H. Jackson, el compromiso organizacional es el grado en que los empleados creen y aceptan los objetivos de la organización, y el deseo de permanecer juntos o salir de la empresa se refleja en última instancia en el ausentismo y la rotación de empleados.

Según Griffin, el compromiso organizacional es una actitud que refleja la medida en que un individuo conoce y está vinculado a su organización. Es probable que una persona que tenga un alto compromiso se vea a sí misma como un verdadero miembro de la organización.

Cut Zurnali (2010) define la noción de compromiso organizacional al referirse a las opiniones de Meyer y Allen (1993), Curtis y Wright (2001), y SGA Smeenk, et.al. (2006) donde el compromiso organizacional se define como un estado de psicología

que caracteriza las relaciones de los empleados con la organización o sus implicaciones que afectan si los empleados permanecerán o no en la organización, identificados en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

La definición de compromiso organizacional es interesante, y porque lo que se ve es un estado de la psicología de los empleados para permanecer en la organización. Esto se considera muy adecuado para analizar el compromiso organizacional de los empleados en organizaciones empresariales u organizaciones sin ánimo de lucro.

De acuerdo a lo mencionado, el compromiso organizacional es el apego psicológico del individuo a la organización.

El compromiso organizacional predice variables de trabajo tales como la rotación, el comportamiento organizacional de la ciudadanía y el desempeño en el trabajo.

Los científicos organizacionales también han desarrollado muchas definiciones matizadas del compromiso organizacional, y numerosas escalas para medirlas. Un ejemplo de este trabajo es el modelo de compromiso de Meyer y Allen, que fue desarrollado para integrar numerosas definiciones de compromiso que habían proliferado en la literatura. El modelo de Meyer y Allen también ha sido criticado porque el modelo no es consistente con los hallazgos empíricos. También puede no ser totalmente aplicable en dominios como el comportamiento del cliente. También ha habido un debate en torno a lo que Meyers y el modelo de Allen estaba tratando de lograr.



### **2.2.2.1. Modelo de dimensiones de Meyer y Allen sobre el compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) propusieron el modelo de compromiso de tres componentes, el cual fue creado para argumentar que el compromiso tiene tres componentes diferentes que corresponden a diferentes estados psicológicos. Meyer y Allen crearon este modelo por dos razones: primero "ayudar en la interpretación de la investigación existente" y segundo "servir como marco para la investigación futura". (Meyer & Allen, 1991)

Su estudio se basó principalmente en estudios previos de compromiso organizacional. La investigación de Meyer y Allen indicó que hay tres "conjuntos mentales" que pueden caracterizar el compromiso de un empleado con la organización. Mercurio (2015) amplió este modelo revisando los estudios empíricos y teóricos sobre el compromiso organizacional. Mercurio postula que el compromiso emocional o afectivo es la esencia esencial del compromiso organizacional. (Mercurio, 2015)

#### **i. Compromiso afectivo**

El compromiso afectivo se define como el vínculo emocional positivo del empleado con la organización. Meyer y Allen vincularon al compromiso afectivo como el componente de "deseo" del compromiso organizacional. Un empleado que está comprometido afectivamente se identifica fuertemente con los objetivos de la organización y desea seguir siendo una parte de la organización. Este empleado se compromete a la

organización porque él / ella "quiere". Este compromiso puede estar influenciado por muchas características demográficas diferentes: edad, tenencia, sexo y educación, pero estas influencias no son fuertes ni consistentes. El problema con estas características es que mientras se pueden ver, no pueden ser claramente definidos. Meyer y Allen dieron este ejemplo que "las relaciones positivas entre la tenencia y el compromiso quizás se deban a las diferencias relacionadas con la tenencia en el estatus y la calidad del trabajo". (Meyer & Allen, 1991)

El compromiso afectivo evalúa indicadores como el significado de la organización para el trabajador, la identificación respecto a los problemas, dedicación para hacer carrera en la organización, sentido de la organización como un hogar e integración con la organización. (Meyer & Allen, 1991)

## **ii. Compromiso de continuidad**

El compromiso de continuidad es el componente de "necesidad" o las ganancias versus pérdidas de trabajo en una organización. Las apuestas laterales, o inversiones, son las ganancias y pérdidas que pueden ocurrir si un individuo permanece o abandona una organización. Un individuo puede comprometerse con la organización porque percibe un alto costo de perder la membresía de la organización. Factores como los costos económicos (como la acumulación de pensiones) y los costos sociales; pero los individuos no ven los costos positivos como suficientes para permanecer

con una organización, sino que también deben tener en cuenta la disponibilidad de alternativas (como otra organización), interrumpir las relaciones personales y otras "apuestas laterales" que se incurrirían en salir de su organización. El problema con esto es que estas "apuestas laterales" no se producen de inmediato, sino que "se acumulan con la edad y la tenencia. (Meyer & Allen, 1991)

El modelo considera indicadores que permiten medir dicha dimensión: trabajo alternativo, dificultad para dejar la organización, desestructuración en caso de dejar la organización, consecuencias de escasez de alternativas inmediatas, deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar. (Meyer & Allen, 1991)

### **iii. Compromiso normativo**

El individuo se compromete y permanece con una organización debido a los sentimientos de obligación, el último componente del compromiso organizacional. Estos sentimientos pueden derivar de una tensión en un individuo antes y después de unirse a una organización.

Un empleado con mayor compromiso organizacional tiene una mayor probabilidad de contribuir al éxito de la organización y también experimentará mayores niveles de satisfacción en el trabajo. Los altos niveles de satisfacción laboral, a su vez, reducen la rotación de empleados y aumentan la capacidad de la organización para reclutar y retener talento.

Meyer y Allen basaron sus investigaciones en esta área más en evidencia teórica que empírica, lo que puede explicar la falta de profundidad en esta sección de su estudio en comparación con los otros.

Dicha dimensión considera indicadores como: deuda hacia la organización, culpabilidad de dejar la organización, obligación moral con la organización, certeza de dejar la organización, lealtad hacia la organización y permanencia en la organización.

#### **2.2.2.2. Modelo de Dessler**

Dessler proporciona pautas específicas para implementar sistemas de administración que podrían ayudar a resolver problemas y aumentar el compromiso de la organización con los empleados:

- Comprometerse con los valores humanos: establezca reglas escritas, emplee buenos y correctos gerentes y mantenga la comunicación.
- Aclare y comunique su misión: aclare misión e ideología; sea carismático al utilizar prácticas de reclutamiento basadas en el valor; enfatice la orientación basada en valores y formación.
- Garantizar la justicia organizacional: tener procedimientos integrales de entrega de quejas; proporcionando una extensa comunicación bidireccional.

- Crear un sentido de comunidad: Construya homogeneidad basada en valor; justicia, enfatice la cooperación, el apoyo mutuo y el trabajo en equipo.
- Apoyar el desarrollo de los empleados: actualizar; proporcionar un trabajo desafiante en el primer año; avanzar y potenciar; promover desde dentro proporcionando actividades de desarrollo; Proporcionar seguridad a los empleados sin garantía.

### **2.2.2.3. Modelo de Luthan**

Según Luthan (2005), respecto al compromiso organizacional sostiene la implicancia de las siguientes dimensiones:

- Fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización particular;
- Deseo de esforzarse según los deseos de la organización; y
- Ciertas creencias, y aceptación de valores y metas organizacionales. En otras palabras, esta es una actitud que refleja la lealtad de los empleados hacia la organización y un proceso continuo en el que los miembros de la organización expresan su preocupación por la organización, el éxito y el progreso continuo.

### 2.3.DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- Capacitación: Las actividades de enseñanza-aprendizaje destinadas a que sus participantes adquieran nuevos conocimientos y habilidades, y modifiquen actitudes en relación con necesidades de un campo ocupacional determinado, mediante eventos de corta duración. (Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura, 1996)
- Comportamiento Organizacional: Es el estudio sistemático de los actos y actitudes que la gente muestra en las organizaciones. (Robbins, 1998)
- Compromiso Organizacional: Estado en el que un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. (Robbins, 1998)
- Felicidad: estado del ánimo que supone una satisfacción. (Porto & Merino, 2009)
- Gestión: Conjunto de reglas, procedimientos y métodos operativos para llevar a cabo con eficacia una actividad empresarial tendente a alcanzar objetivos concretos. (Álvarez, 1998)
- Horario de Trabajo: El horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir determina la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo. Página del ministerio de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011)

- Satisfacción Laboral: Conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste: quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. (Robbins, 1998)

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1.HIPÓTESIS**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

La felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- El bienestar se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.
- La posibilidad de contar con un buen lugar para vivir se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.
- El estatus se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.



- Las condiciones del hogar se relacionan en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

### 3.2.VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
Variable 1: Felicidad en el trabajo	Yamamoto (2013), la felicidad corresponde a un factor que permite aumentar la productividad, y que requiere de modelos de responsabilidad social sostenibles, orientados incluso en un involucramiento con la vida personal de los colaboradores.	La felicidad se mide a partir del modelo de Yamamoto (2013), el cual considera cuatro dimensiones de medición: Bienestar, Buen lugar para vivir, estatus y hogar.	Bienestar	Trabajo y buenas relaciones	Ordinal. Según Escala de Likert 1: Totalmente inadecuado 2: Inadecuado 3: Ni adecuado ni inadecuado 4: Adecuado 5: Totalmente adecuado
				Autoestima	
				Gusto por el trabajo	
			Buen lugar para vivir	Lugar limpio y bonito	
				Lugar de residencia	
			Estatus	Buena ropa	
				Movilidad apropiada	
			Hogar	Vivienda	
Educación / Enseres domésticos					
Variable 2: Compromiso organizacional	Sheldon (1971), por su parte indica que el compromiso sugiere una actitud u orientación hacia la organización, realizando un vínculo de identidad para con la organización.	El compromiso organizacional se mide a partir de tres dimensiones de acuerdo al Modelo de Meyer y Allen (1991): Compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo	Significado de la organización para el trabajador	Ordinal. Según Escala de Likert 1: Totalmente inadecuado 2: Inadecuado 3: Ni adecuado ni inadecuado 4: Adecuado 5: Totalmente adecuado
				Identificación respecto a los problemas	
				Dedicación para hacer carrera en la organización	
				Sentido de la organización como un hogar	
				Integración con la organización	

				Trabajo alternativo
				Dificultad para dejar la organización
			Compromiso de continuidad	Desestructuración en caso de dejar la organización
				Consecuencias de escasez de alternativas inmediatas
				Deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar.
			Compromiso normativo	Deuda hacia la organización
				Culpabilidad de dejar la organización
				Obligación moral con la organización
				Certeza de dejar la organización
				Lealtad hacia la organización
				Permanencia en la organización.

Las variables intervinientes son:

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
Variable intervinientes	Datos generales	Sexo
		Edad
	Condición laboral	Tipo de contrato (Completo, parcial)
		Categoría (Nombrado, contratado)
		Número de horas asignado

Cabe agregar que para la medición se implementarán en el instrumento la escala de Likert, en donde, las valoraciones asignadas son:

- 1: Totalmente inadecuado
- 2: Inadecuado
- 3: Ni adecuado ni inadecuado
- 4: Adecuado
- 5: Totalmente adecuado

### **3.3.TIPO y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1. Tipo de investigación**

De acuerdo a su finalidad, la tesis es de tipo básica, puesto que se pretende con la investigación incrementar el conocimiento relacionado a la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional. (Naghi, 2000)

#### **3.3.2. Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental. Esto se justifica en que los datos serán recolectados en un solo momento y tiempo único sin generar alteración en ningún atributo de las variables; además, es transeccional correlacional – causal

puesto que se describirán relaciones en función de causa – efecto entre las variables de estudio. (Toro & Parra, 2006)

### **3.4.AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se realizará en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, ubicada en el Campus Capanique S/N, Distrito de Pocollay, Tacna. El estudio se realizará en el año 2018 y está dirigida a recoger información de los docentes de la propia Facultad.

### **3.5.POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.5.1. Población**

La población se compone por un total de 123 docentes según fuente verbal de la Secretaría Académica Administrativa de la Facultad de Ciencias Empresariales. Cabe mencionar que los docentes dictan clases no solo en una Escuela Profesional, sino en muchos de los casos en más de una, e inclusive en calidad de inter-facultativos.

### 3.5.2. Muestra

La muestra es calculada mediante la aplicación de la fórmula de muestreo para poblaciones conocidas, donde:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Los valores a tomar son:

Nivel de Confianza : 95% - 0.95

Nivel de Error (e) : 5% - 0.05

Coefficiente de Confianza (Z) : 1.96

Tamaño de la Población (N) : 123

Probabilidad de Éxito (p) : 50% - 0.50

Probabilidad de Fracaso (q) : 50% - 0.50

Tamaño de Muestra (n) : Valor por calcular

Reemplazado los valores tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 123}{(123 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$= \frac{23.5276}{0.0244 + 0.9604}$$

$$n = \frac{23.5276}{0.9848} = 23.89$$

La muestra está compuesta de 93 docentes contratados.

La distribución de aplicación de la muestra será:

Tabla 1

Distribución de la muestra de docentes por escuela

<b>Escuela</b>	<b>Nº</b>
Ingeniería Comercial	19
Administración de Negocios Internacionales	19
Contabilidad y Finanzas	19
Economía y Microfinanzas	18
Hotelería y Turismo	18
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>

Fuente: Elaboración propia

### 3.5.1. Unidad de estudio

La unidad de estudio la conforman los colaboradores (docentes) de la Facultad de Ciencias Empresariales.

### **3.6.PROCEDIMIENTO, TECNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.6.1. Procedimiento**

Para el desarrollo de la tesis se hará uso del Statgraphics Centurion XV, a fin de ejecutar las pruebas estadísticas correspondientes a la correlación. En este caso se aplicará la Prueba de Correlación Rho Spearman, considerando que las variables son cualitativas.

En relación a la tabulación, el programa estadístico a utilizar es el IBM SPSS Statistics 20, el cual permitirá realizar la tabulación de la información obtenida tras la aplicación de los instrumentos de investigación, para elaborar las tablas de contingencia correspondientes que expliquen el resumen de resultados.

#### **3.6.2. Técnicas**

La técnica empleada es la encuesta.

#### **3.6.3. Instrumentos**

El instrumento aplicado fue el cuestionario de encuesta. Se aplicó el modelo de Yamamoto (2012), aplicando para ello el cuestionario “Índice chamba 1.0.”, el cual es un instrumento de aplicación nacional y debidamente validado.

Por otro lado para medir el compromiso se aplicó el cuestionario de Meyer & Allen (1991).

Los instrumentos, fueron revalidados a través de la aplicación de validación de Juicio de Expertos y la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. (Ver Anexo 2)

Las preguntas fueron formuladas de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores según modelos. (Ver Anexo 3)

Los expertos que validaron el cuestionario fueron: (Ver Anexo 4)

- Dr. Ricardo Mendoza Salas – Vicerrector de la Universidad Latinoamericana CIMA
- Mag. Renato Burneo Alvarón – Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
- Mag. Pablo Vásquez Amado – Docente de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann



## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El desarrollo del trabajo de campo se realizó por medio de la aplicación de encuestas dirigidas a docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Para ello se hizo visita in situ de las instalaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales. De este modo, se dirigió la encuesta a los docentes que se encontraban en las aulas de clase, a quienes se solicitó puedan llenar los cuestionarios.

Una vez llenado se procedió a realizar la evaluación de resultados correspondiente, expuestos en el presente capítulo.

### **4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los resultados se presentan a continuación en forma de Tablas y Figuras, ordenados según variable, dimensiones, indicadores e ítems.

En una primera instancia se presenta la variable “Felicidad en el trabajo”, en el que se detallan los resultados de sus dimensiones Bienestar, buen lugar para vivir, estatus y hogar. La segunda variable “Compromiso Organizacional”, es presentada según sus dimensiones: Compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso afectivo.

## 4.3 RESULTADOS

### 4.3.1. Datos Generales

#### 4.3.1.1. Sexo

Entre los datos generales evaluados, se requirió información relativa al ítem “Sexo”

Los resultados tienen que la mayor frecuencia, con el 68.8% corresponde a aquellos docentes de sexo masculino.

Por otro lado, los docentes de sexo femenino sumaron un 31.20%.

Se puede apreciar mayoritariamente que los docentes son varones.

En la siguiente Tabla se presenta el resultado expuesto según frecuencias:

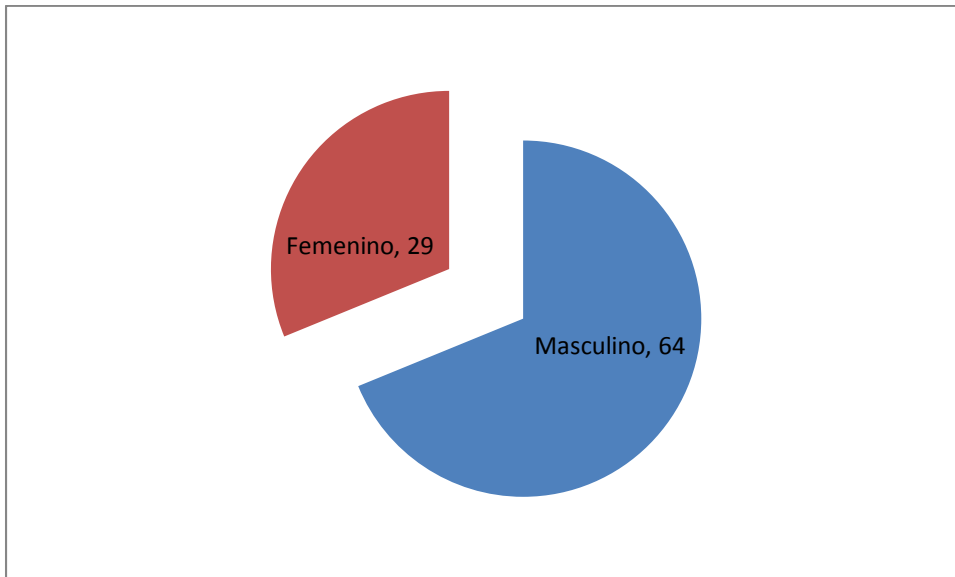
Tabla 2

*Docentes según sexo*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Sexo		
Masculino	64	68.80%
Femenino	29	31.20%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados se pueden apreciar en su forma gráfica en la siguiente figura:



*Figura 3.* Docentes según sexo

#### 4.3.1.2.Edad

Entre los datos generales evaluados, se requirió información relativa al ítem Edad

Los resultados tienen que la mayor frecuencia, con el 33.3% corresponde a aquellos docentes entre 61 a 70 años.

Por otro lado, los docentes entre 41 a 50 sumaron un 29.00%., siendo la segunda mayor frecuencia.

Se tiene frecuencias menores de docentes entre 51 a 60 años con el 18.30% y entre 41 a 50 con el 19.40%.

Se puede apreciar mayoritariamente que los docentes tienen entre 61 a 70 años de edad.

En la siguiente Tabla se presenta el resultado expuesto según frecuencias:

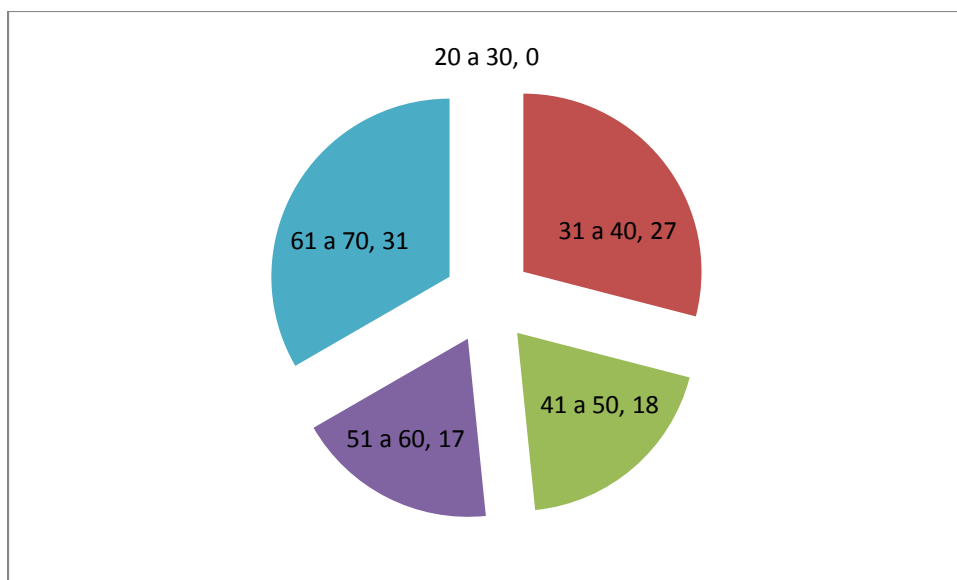
Tabla 3

*Docentes según Edad*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
20 a 30	0	0.00%
31 a 40	27	29.00%
41 a 50	18	19.40%
51 a 60	17	18.30%
61 a 70	31	33.30%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados se pueden apreciar en su forma gráfica en la siguiente figura:



**Figura 4.** Docentes según Edad

#### 4.3.1.3. Condición laboral

##### i. Tipo de contrato (Completo, parcial)

Entre los datos generales evaluados, se requirió información relativa al ítem Tipo de contrato

Los resultados tienen que la mayor frecuencia, con el 80.60% corresponde a aquellos docentes contratados a tiempo parcial.

Por otro lado, los docentes a tiempo completo sumaron un 19.40%.

Se puede apreciar mayoritariamente que los docentes son contratados a tiempo parcial, lo que indica que tienen una dedicación exclusiva para el dictado de clases en la institución.

En la siguiente Tabla se presenta el resultado expuesto según frecuencias:

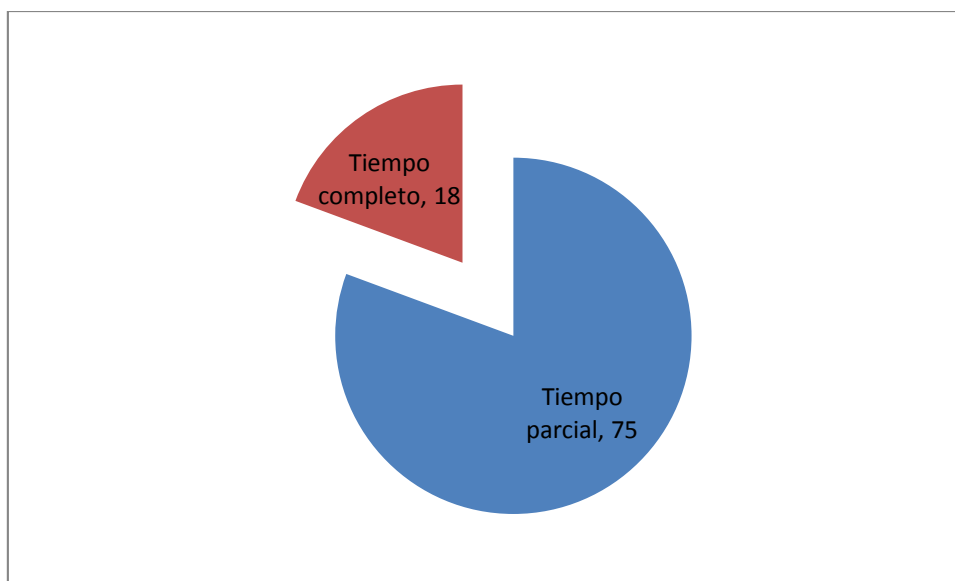
Tabla 4

*Docentes según Tipo de contrato*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Tiempo parcial	75	80.60%
Tipo de contrato		
Tiempo completo	18	19.40%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados se pueden apreciar en su forma gráfica en la siguiente figura:



**Figura 5.** Docentes según tipo de contrato

**ii. Categoría (Nombrado, contratado)**

Entre los datos generales evaluados, se requirió información relativa al ítem Categoría docente.

Los resultados tienen que la mayor frecuencia, con el 6.5% corresponde a aquellos docentes nombrados.

Por otro lado, los docentes Contratados sumaron un 91.50%.

Se puede apreciar mayoritariamente que los docentes son contratados, y ello debe en gran medida a la dedicación que tienen para el dictado de clases.

En la siguiente Tabla se presenta el resultado expuesto según frecuencias:

Tabla 5

*Docentes según Categoría*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Nombrado	6	6.50%
Categoría Contratado	87	93.50%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados se pueden apreciar en su forma gráfica en la siguiente figura:



**Figura 6.** Docentes según Categoría

### **iii. Número de horas asignado**

Entre los datos generales evaluados, se requirió información relativa al ítem número de horas asignado.

Los resultados tienen que la mayor frecuencia, con el 19.4% corresponde a aquellos docentes con dedicación de 40 horas, correspondiente a 18 casos.

Por otro lado, los docentes con 12 horas sumaron un 15.10%.

Se puede apreciar mayoritariamente que los docentes son contratados a tiempo parcial, con contrato de 12 a 22 horas mayoritariamente.

En la siguiente Tabla se presenta el resultado expuesto según frecuencias:



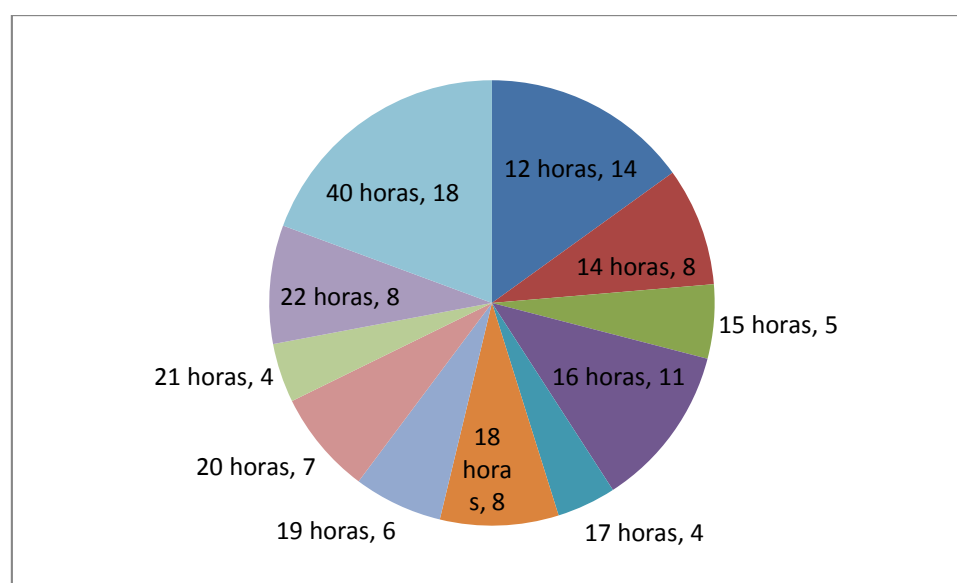
Tabla 6

*Docentes según número de horas asignado*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
12	14	15.10%
14	8	8.60%
15	5	5.40%
16	11	11.80%
17	4	4.30%
18	8	8.60%
19	6	6.50%
20	7	7.50%
21	4	4.30%
22	8	8.60%
40	18	19.40%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados se pueden apreciar en su forma gráfica en la siguiente figura:



**Figura 7.** Docentes según número de horas asignado

## **4.3.2. Felicidad en el trabajo**

### **4.3.2.1. Bienestar**

#### **4.3.2.1.1. Trabajo y buenas relaciones**

##### **i. Tengo una buena relación con mi jefe directo**

El ítem “Tengo una buena relación con mi jefe directo”, ha permitido evaluar el indicador “Trabajo y buenas relaciones”, correspondiente a la dimensión “Bienestar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 34.4%.

Al igual, una segunda mayoría de marcaciones corresponde al 34.40% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción Ni de acuerdo ni en desacuerdo, con el 31.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran de acuerdo con que gozan de una buena relación con su jefe directo.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

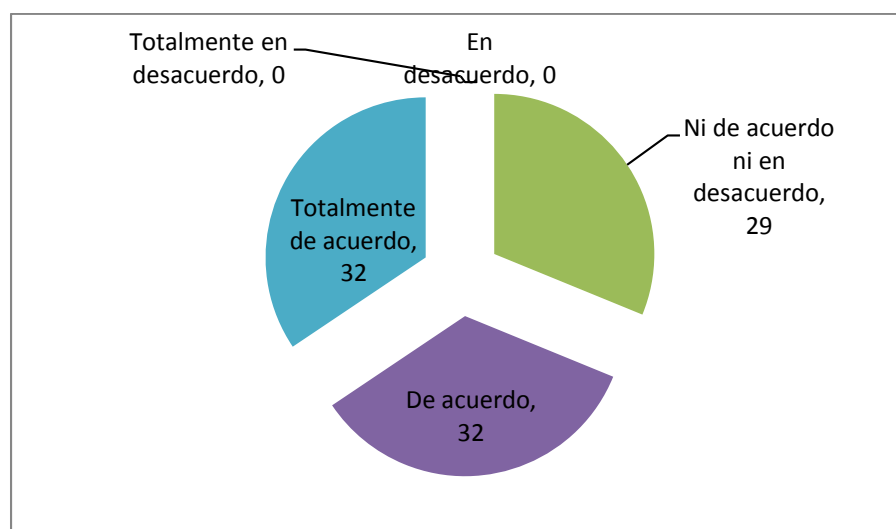
Tabla 7

*Buena relación con jefe*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia	
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%	
En desacuerdo	0	0.00%	
Tengo una buena relación con mi jefe directo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	31.20%
	De acuerdo	32	34.40%
Totalmente de acuerdo	32	34.40%	
Total	93	100.00%	

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 8.** Buena relación con jefe

**ii. Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo**

El ítem “Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo”, ha permitido evaluar el indicador “Trabajo y buenas relaciones”, correspondiente a la dimensión “Bienestar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar De acuerdo con la afirmación, representando el 34.4%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar Totalmente de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción Ni de acuerdo ni en desacuerdo, con el 32.30%.

Los resultados muestran que los docentes consideran poseer buenas relaciones con sus compañeros en el lugar de trabajo.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

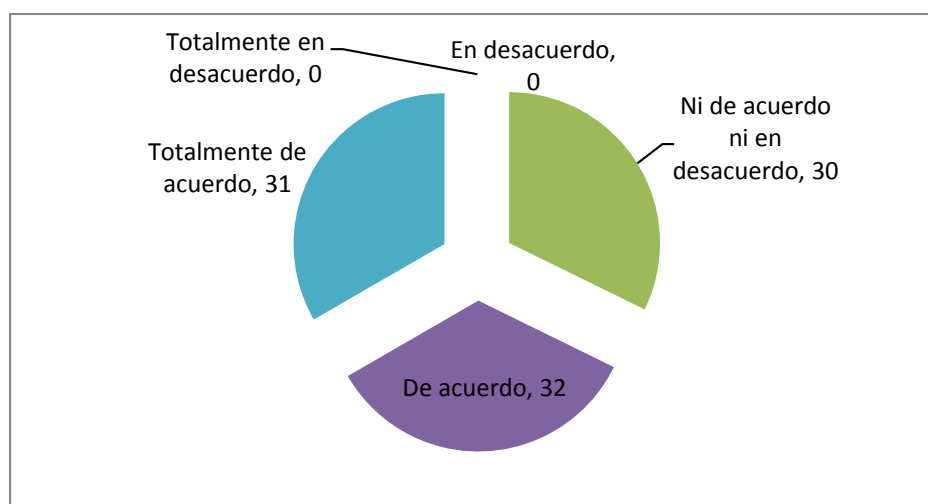
Tabla 8

*Buena relación con compañeros*

Item / Alternativas		Recuento	Frecuencia
Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	En desacuerdo	0	0.00%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	32.30%
	De acuerdo	32	34.40%
	Totalmente de acuerdo	31	33.30%
	Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 9.** Buena relación con compañeros

#### 4.3.2.1.2. Autoestima

##### i. **El trabajo como docente me genera una buena autoestima**

El ítem “El trabajo como docente me genera una buena autoestima”, ha permitido evaluar el indicador “Autoestima”, correspondiente a la dimensión “Bienestar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar de acuerdo con la afirmación, representando el 36.6%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 31.2% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 2.20%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que el trabajo les genera una buena autoestima.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

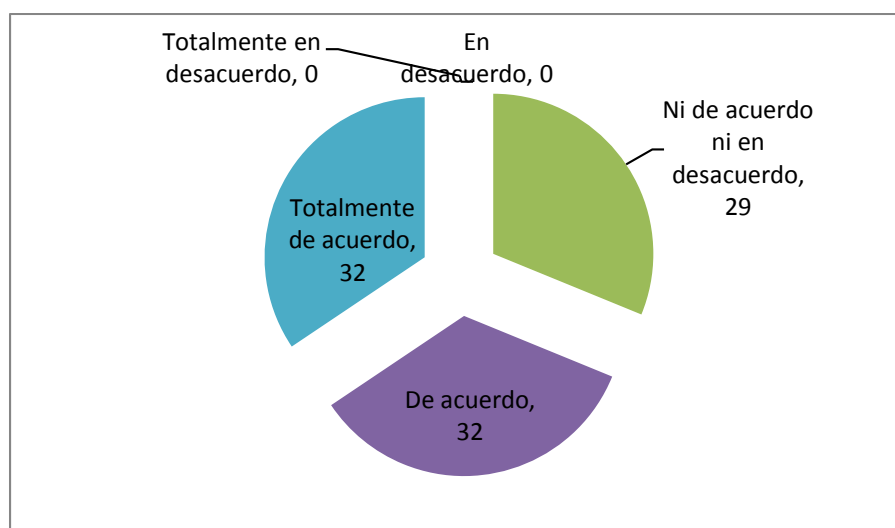
Tabla 9

*Buena autoestima*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
El trabajo como docente me genera una buena autoestima		
En desacuerdo	2	2.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	31.20%
De acuerdo	34	36.60%
Totalmente de acuerdo	28	30.10%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 10 . Buena autoestima**

#### 4.3.2.1.3. Gusto por el trabajo

##### i. Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad

El ítem “Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad”, ha permitido evaluar el indicador “Gusto por el trabajo”, correspondiente a la dimensión “Bienestar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 38.7%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 35.5% de docentes que manifestaron estar De acuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.10%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que les gusta el trabajo que realizan en la Universidad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:



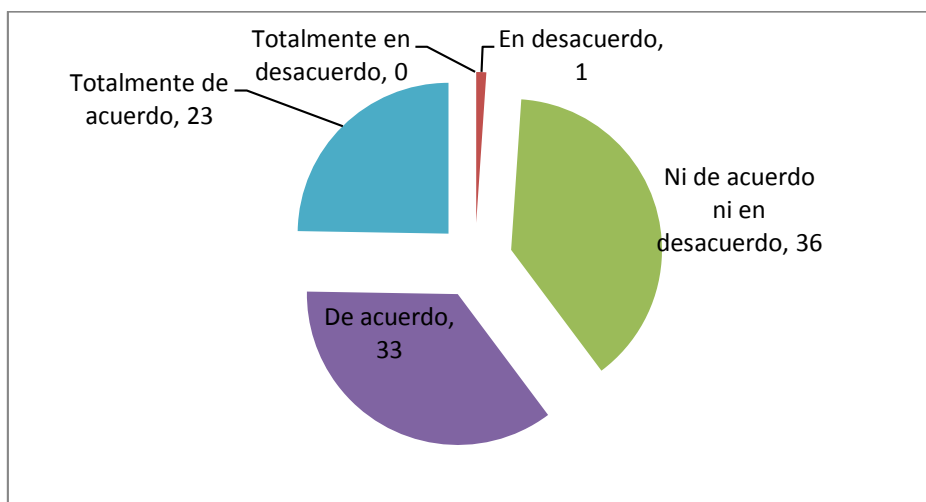
Tabla 10

*Gusto por el trabajo*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad		
En desacuerdo	1	1.10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	38.70%
De acuerdo	33	35.50%
Totalmente de acuerdo	23	24.70%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 11.** Gusto por el trabajo

### **4.3.2.2. Buen lugar para vivir**

#### **4.3.2.2.1. Lugar limpio y bonito**

- i. El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.**

El ítem “El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.”, ha permitido evaluar el indicador “Lugar limpio y bonito”, correspondiente a la dimensión Buen lugar para vivir” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 34.4%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 34.4% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que el trabajo como docente permite acceder a mejores posibilidades de vida en zonas limpias y bonitas.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

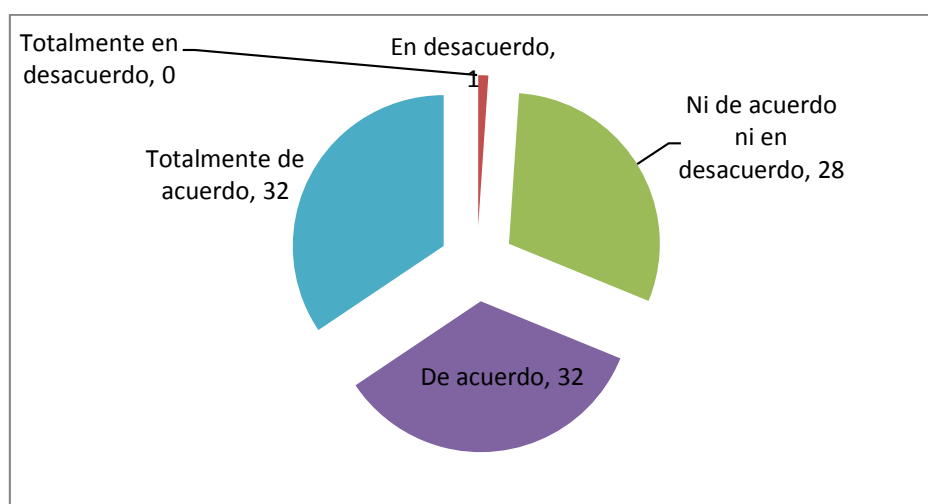
Tabla 11

*Lugar limpio y bonito*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia	
El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	En desacuerdo	1	1.10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	30.10%
	De acuerdo	32	34.40%
	Totalmente de acuerdo	32	34.40%
	Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 12.** Lugar limpio y bonito

#### 4.3.2.2.2. Lugar de residencia

**i. El trabajo como docente me vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.**

El ítem “El trabajo como docente me vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.”, ha permitido evaluar el indicador “Lugar de residencia”, correspondiente a la dimensión Buen lugar para vivir” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 35.5%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que la labor les ha permitido poder vivir en un lugar agradable.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

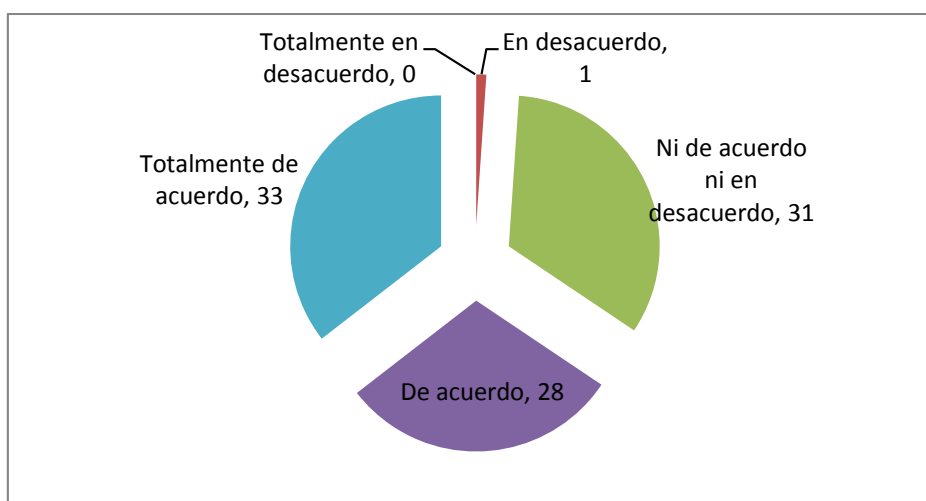
Tabla 12

*Casa en lugar agradable*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia	
El trabajo como docente me vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	En desacuerdo	1	1.10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	33.30%
	De acuerdo	28	30.10%
	Totalmente de acuerdo	33	35.50%
	Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 13.** Casa en lugar agradable

### 4.3.2.3.Estatus

#### 4.3.2.3.1. Buena ropa

**i. El trabajo como docente me permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad**

El ítem “El trabajo como docente me permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad”, ha permitido evaluar el indicador “Buena ropa”, correspondiente a la dimensión “Estatus” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 41.90%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 30.1% de docentes que manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 2.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que el trabajo les permite el acceso a comprarse mejores prendas de calidad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

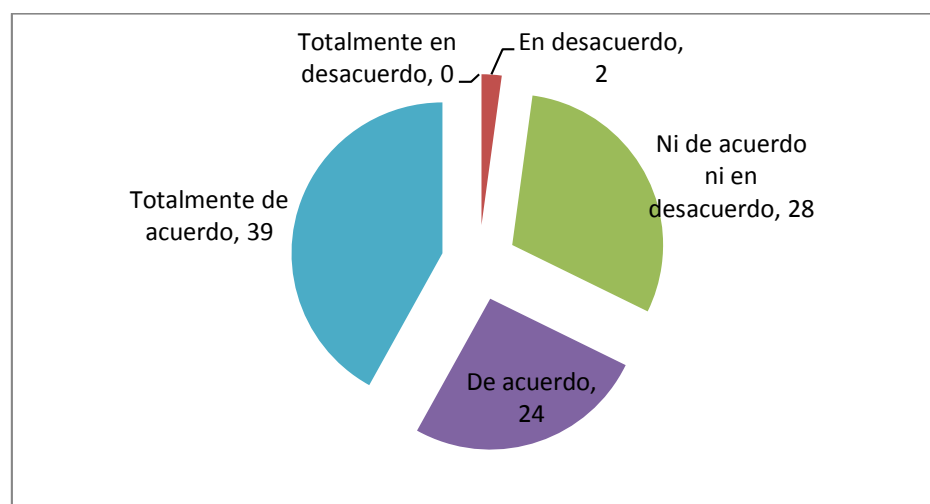
Tabla 13

*Buena ropa*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
El trabajo como docente permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28
	De acuerdo	24
	Totalmente de acuerdo	39
	Total	93
		100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 14.** Buena ropa

#### 4.3.2.3.2. Movilidad apropiada

- i. **El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.**

El ítem “El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.”, ha permitido evaluar el indicador “Movilidad apropiada”, correspondiente a la dimensión “Estatus” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 35.5%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 32.3% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran estar de acuerdo con que la labor les ha permitido acceder a contar con movilidad propia.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:



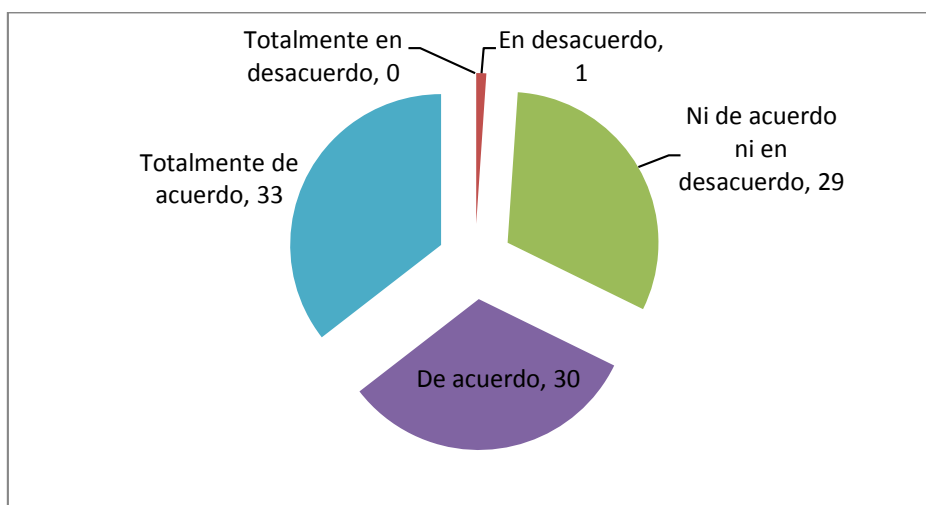
Tabla 14

*Movilidad propia*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia	
El trabajo como docente permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
	En desacuerdo	1	1.10%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	31.20%
	De acuerdo	30	32.30%
	Totalmente de acuerdo	33	35.50%
	Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 15.** Movilidad propia

#### **4.3.2.4.Hogar**

##### **4.3.2.4.1. Vivienda**

**i. El trabajo como docente me brinda la posibilidad de contar con una vivienda propia**

El ítem “El trabajo como docente me brinda la posibilidad de contar con una vivienda propia”, ha permitido evaluar el indicador “Vivienda”, correspondiente a la dimensión “Hogar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 38.7%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 36.6% de docentes que manifestaron estar De acuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción Totalmente de acuerdo, con el 24.7%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que la labor les permite contar con una vivienda propia.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

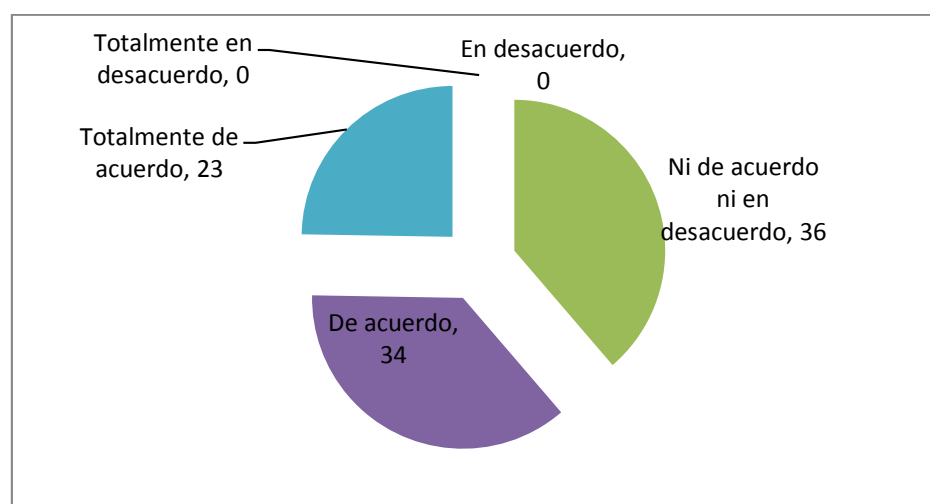
Tabla 15

*Vivienda*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
El trabajo como docente me brinda la posibilidad de contar con una vivienda propia	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo Total	0 0 36 34 23 93
		0.00% 0.00% 38.70% 36.60% 24.70% 100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 16.** Vivienda

#### 4.3.2.5.Educación / Enseres domésticos

- i. **Op1 : Sin hijos: El trabajo como docente me permite adquirir diferentes enseres domésticos para gozar de una mejor calidad de vida.**

El ítem “Op1 : Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación a mis hijos”, ha permitido evaluar el indicador “Educación”, correspondiente a la dimensión “Hogar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 10.8%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 4.3% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción en desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que la labor que realizan permite mejorar los enseres domésticos.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

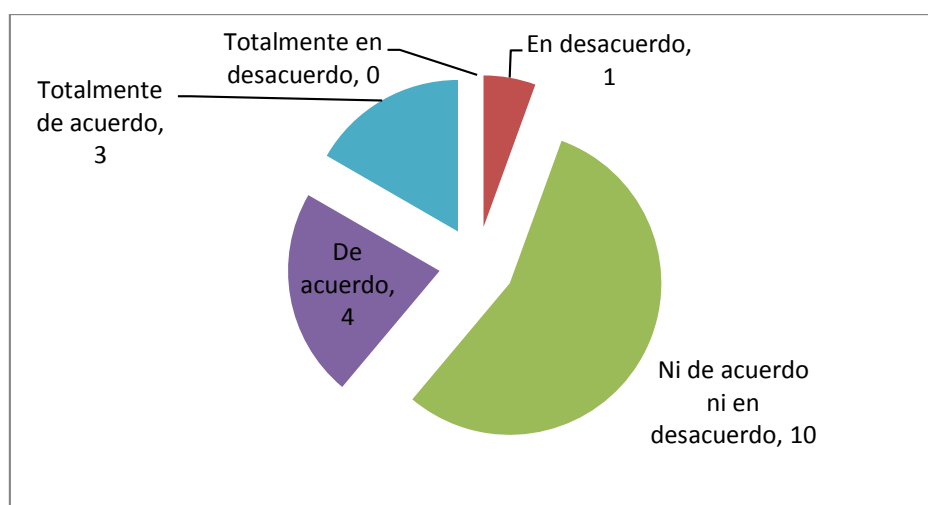
Tabla 16

*Educación*

Item / Alternativas			Recuento	Frecuencia
Op1 : Sin hijos: El No aplica			75	80.60%
trabajo como docente	me	Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
permite adquirir diferentes enseres domésticos para gozar de una mejor calidad de vida.		En desacuerdo	1	1.10%
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10.80%
		De acuerdo	4	4.30%
		Totalmente de acuerdo	3	3.20%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 17.** Educación

**ii. Op2: Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación**

El ítem “Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación a mis hijo.”, ha permitido evaluar el indicador “Educación/Enseres”, correspondiente a la dimensión “Hogar” para la variable “Felicidad en el trabajo”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 28%.

Una segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 28% de docentes que manifestaron estar De acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 2.2%.

Los resultados muestran que los docentes con hijos consideran estar mayoritariamente de acuerdo con que el trabajo les permite una mejor educación para sus hijos.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

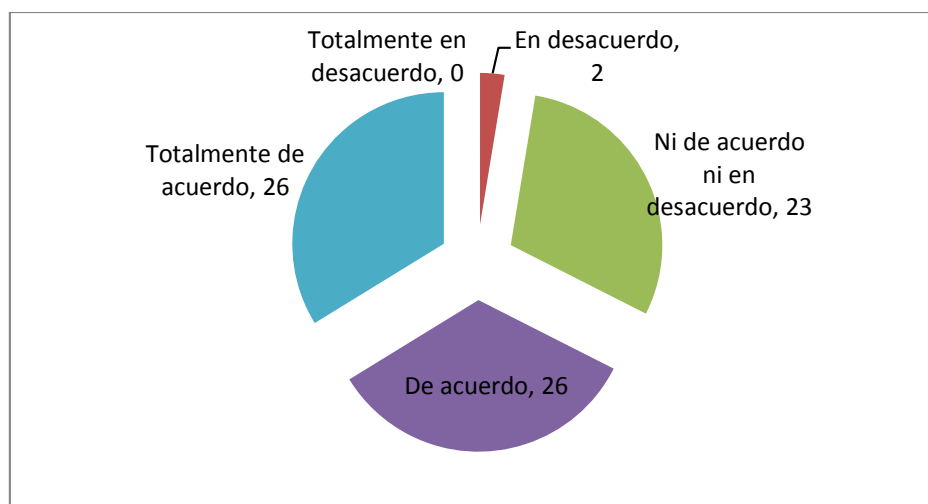
Tabla 17

*Enseres domésticos*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Op2: Con hijos: El	16	17.20%
trabajo como		
docente me brinda		
la posibilidad de		
darle una		
adecuada		
educación a mis		
hijo.		
No aplica	16	17.20%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	2	2.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	24.70%
De acuerdo	26	28.00%
Totalmente de acuerdo	26	28.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 18.** Enseres domésticos

### **4.3.3. Compromiso Laboral**

#### **4.3.3.1. Compromiso afectivo**

##### **4.3.3.1.1. Significado de la organización para el trabajador**

###### **i. Trabajar en la Universidad tiene un significado especial para mi**

El ítem Trabajar en la Universidad tiene un significado especial para mi “Compromiso afectivo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 35.5%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran de acuerdo con que el trabajo tiene un significado especial.



A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

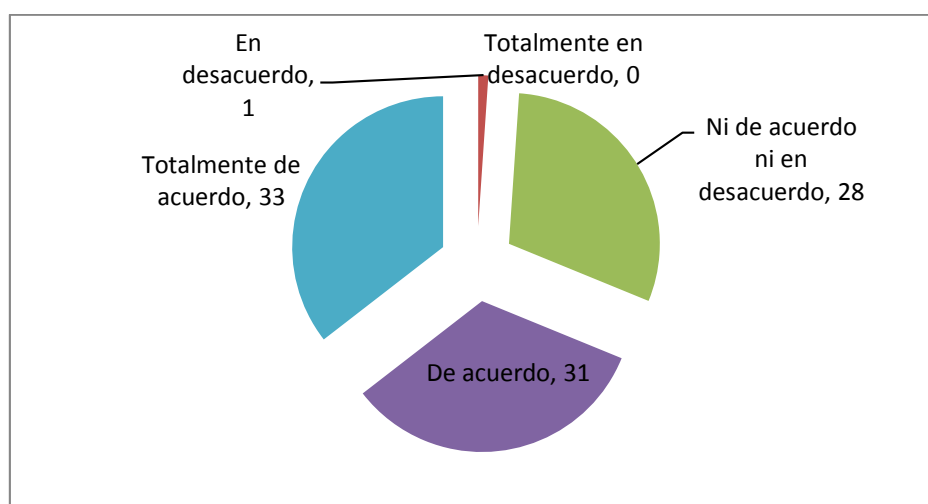
Tabla 18

*Significado*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Trabajar en la universidad tiene un significado especial para mi	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28
	De acuerdo	31
	Totalmente de acuerdo	33
	Total	93
		100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 19.** Significado

#### **4.3.3.1.2. Identificación respecto a los problemas**

- i. Me siento identificado con los problemas que se suscitan en la Universidad y brindo el apoyo necesario para resolverlos.**

El ítem “Me siento identificado con los problemas que se suscitan en la Universidad y brindo el apoyo necesario para resolverlos”, ha permitido evaluar el indicador “Identificación respecto a los problemas”, correspondiente a la dimensión “Compromiso afectivo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 38.7%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar de acuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción Totalmente de acuerdo, con el Totalmente de acuerdo%.

Los resultados muestran que los docentes consideran sentirse mayoritariamente identificados con los problemas que se suscitan en la Universidad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

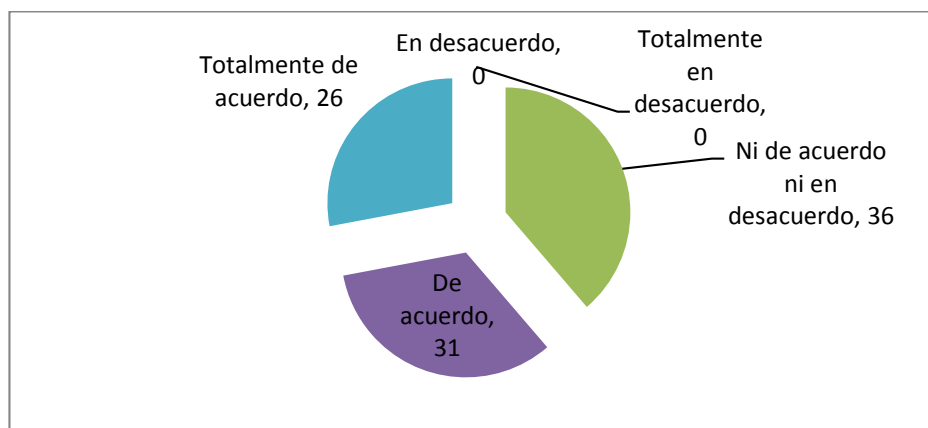
Tabla 19

*Identificación con problemas*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Me siento Totalmente en	0	0.00%
identificado con desacuerdo	0	0.00%
los problemas que En desacuerdo	0	0.00%
se suscitan en la Ni de acuerdo ni en	36	38.70%
Universidad y De acuerdo	31	33.30%
brindo el apoyo Totalmente de	26	28.00%
necesario para Total	93	100.00%
resolverlos.		

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 20.** Identificación con problemas

#### 4.3.3.1.3. Dedicación para hacer carrera en la organización

**i. Considero que es importante hacer carrera en la organización.**

El ítem “Considero que es importante hacer carrera en la organización.”, ha permitido evaluar el indicador “Dedicación para hacer carrera”, correspondiente a la dimensión “Compromiso afectivo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 35.5%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 34.4% de docentes que manifestaron estar Totalmente de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción De acuerdo, con el 30.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran estar de acuerdo con la importancia de hacer carrera en la institución.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

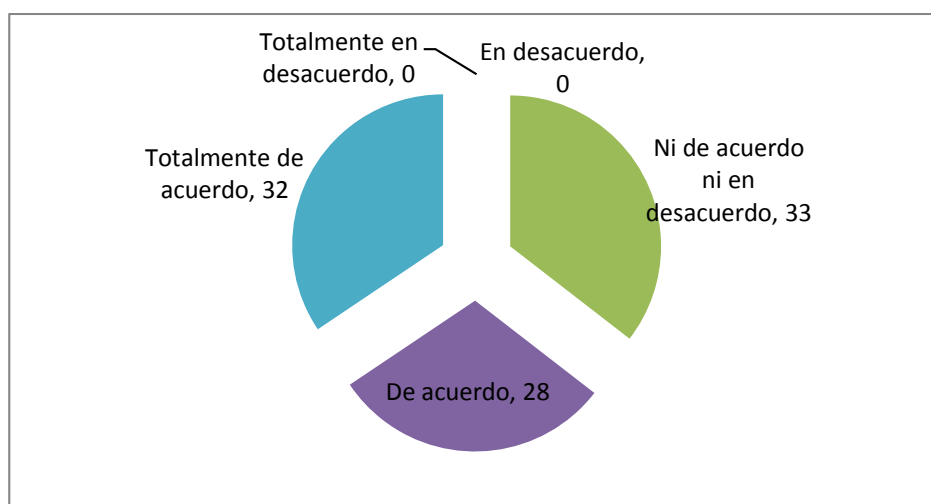
Tabla 20

*Dedicación para hacer carreras*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Considero que es importante hacer carrera en la organización.		
En desacuerdo	0	0.00%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	33	35.50%
De acuerdo	28	30.10%
Totalmente de acuerdo	32	34.40%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 21.** Dedicación para hacer carreras

#### **4.3.3.1.4. Sentido de la organización como un hogar**

**i. La Facultad en la que laboro promueve un sentimiento de familiaridad que me hace sentir como en mi hogar**

El ítem “La Facultad en la que laboro promueve un sentimiento de familiaridad que me hace sentir como en mi hogar”, ha permitido evaluar el indicador “Sentido de la organización como un hogar”, correspondiente a la dimensión “Compromiso afectivo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar De acuerdo con la afirmación, representando el 37.60%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 32.3% de docentes que manifestaron estar Totalmente de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 2.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que la Facultad promueve el sentimiento de familiaridad logrando hacerlos sentir como en un hogar.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

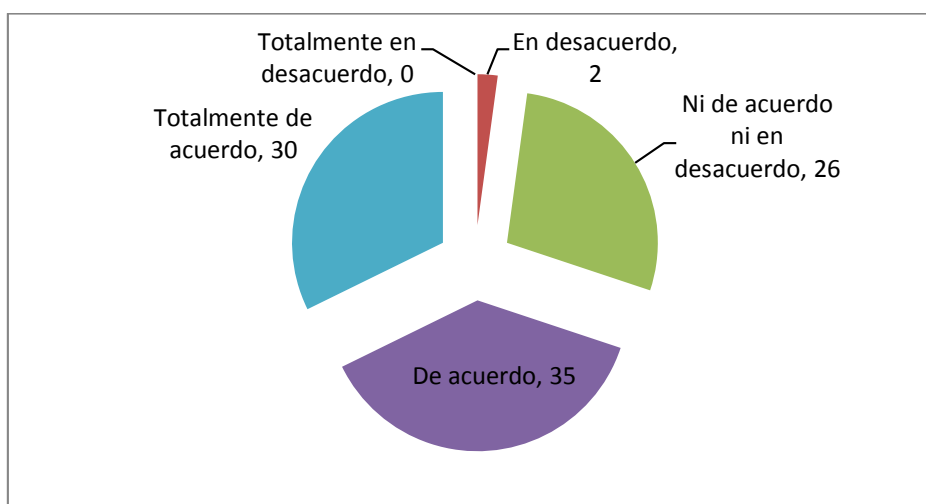
Tabla 21

*Sentido de organización*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
La Facultad en la Totalmente en que laboro desacuerdo	0	0.00%
promueve un En desacuerdo	2	2.20%
sentimiento de Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	28.00%
familiaridad que De acuerdo	35	37.60%
me hace sentir Totalmente de acuerdo	30	32.30%
como en mi hogar Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 22.** Sentido de organización

#### 4.3.3.1.5. Integración con la organización

##### i. Suelo participar en las actividades de integración que organiza

El ítem “Suelo participar en las actividades de integración que organiza la Facultad.”, ha permitido evaluar el indicador “Integración con la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso afectivo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar De acuerdo con la afirmación, representando el 37.60%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 30.1% de docentes que manifestaron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 4.3%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que tienen participación en las actividades de integración que promueve la Facultad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:



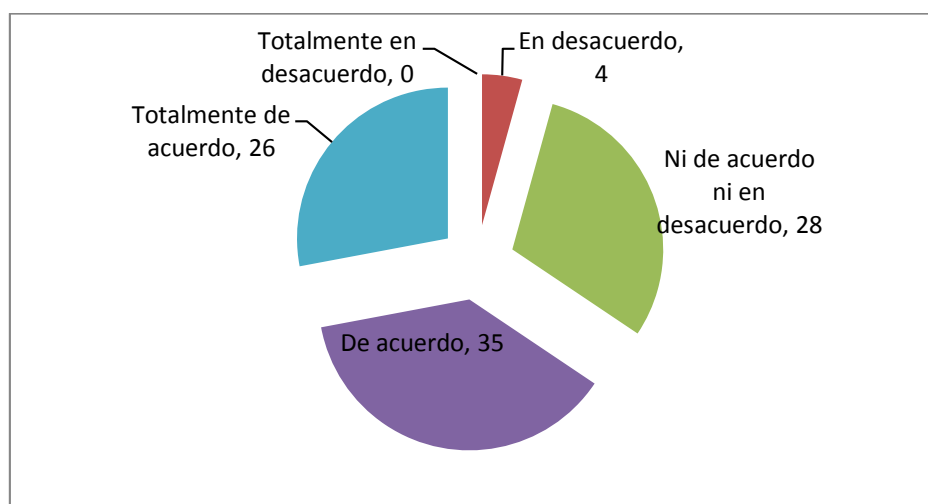
Tabla 22

*Participación en actividades*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Suelo participar en las actividades de integración que organiza la Facultad.	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28
	De acuerdo	35
	Totalmente de acuerdo	26
	Total	93

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 23.** Participación en actividades

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

#### **4.3.3.2.1. Trabajo alternativo**

**i. El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no**

El ítem “El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no siendo necesario tener algún otro trabajo alternativo”, ha permitido evaluar el indicador “Trabajo alternativo”, correspondiente a la dimensión “Compromiso de continuidad” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 36.6%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 34.4% de docentes que manifestaron estar De acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 7.5%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que el trabajo en la Facultad les permite cubrir sus necesidades.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

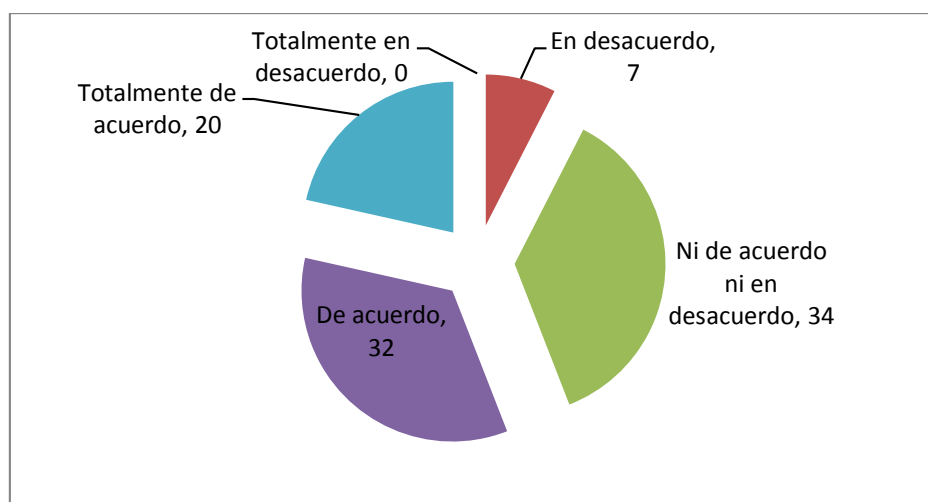
Tabla 23

*Necesidades cubiertas*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no siendo necesario tener algún otro trabajo alternativo.	Totalmente en desacuerdo 0	0.00%
	En desacuerdo 7	7.50%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 34	36.60%
	De acuerdo 32	34.40%
	Totalmente de acuerdo 20	21.50%
	Total 93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 24.** Necesidades cubiertas

#### 4.3.3.2.2. Dificultad para dejar la organización

##### i. Dejar la Facultad no es una opción para mí.

El ítem “Dejar la Facultad no es una opción para mí.”, ha permitido evaluar el indicador “Dificultad para dejar la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso de continuidad” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 41.9%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 24.7% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 9.70%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que no tienen pensado dejar la Facultad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

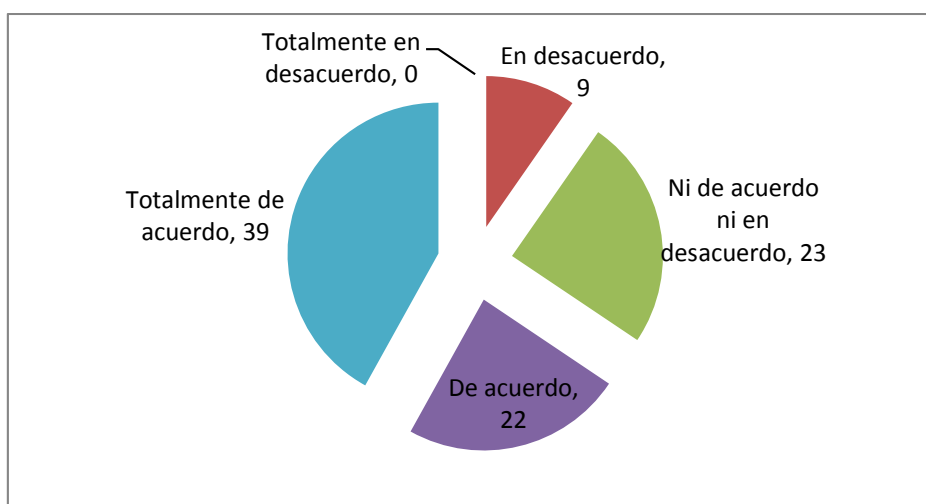
Tabla 24

*Opción de dejar*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Dejar la Facultad no es una opción para mí.		
En desacuerdo	9	9.70%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	24.70%
De acuerdo	22	23.70%
Totalmente de acuerdo	39	41.90%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 25.** Opción de dejar

#### 4.3.3.2.3. Desestructuración en caso de dejar la organización

- i. **En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.**

El ítem “En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.”, ha permitido evaluar el indicador “Desestructuración”, correspondiente a la dimensión “Compromiso de continuidad” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 35.5%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 28.0% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 9.7%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que dejar la Facultad significaría un perjuicio para su carrera y vida personal.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

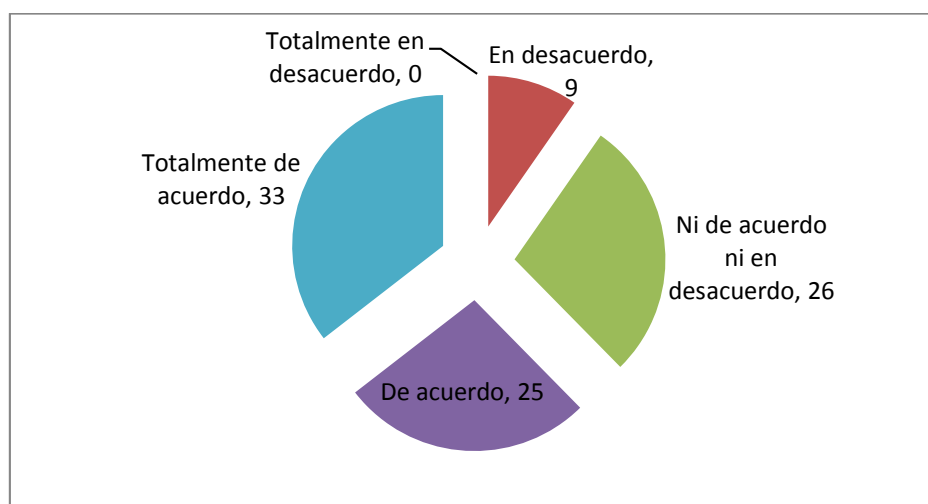
Tabla 25

*Perjuicio en la carrera*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26
	De acuerdo	25
	Totalmente de acuerdo	33
	Total	93

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 26.** Perjuicio en la carrera

#### 4.3.3.2.4. Consecuencias de escasez de alternativas inmediatas

- i. **Siento que de dejar la Facultad, se me dificultaría encontrar otras alternativas inmediatas para cubrir el puesto.**

El ítem “Siento que de dejar la Facultad, se me dificultaría encontrar otras alternativas inmediatas para cubrir el puesto”, ha permitido evaluar el indicador “Consecuencias de escasez de alternativas”, correspondiente a la dimensión “Compromiso de continuidad” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 26.9%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 25.8% de docentes que manifestaron estar De acuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 22.6%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que existe una dificultad para encontrar alternativas inmediatas para cubrir su puesto por parte de la Facultad.



A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

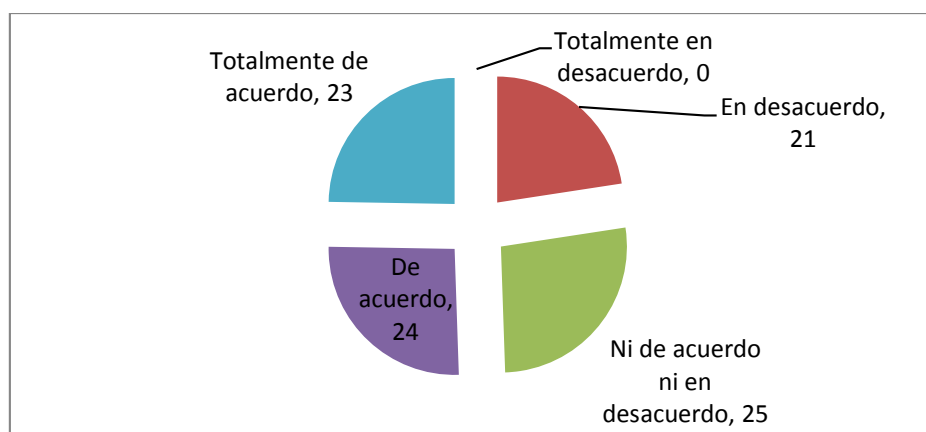
Tabla 26

*Escasez de alternativas*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Siento que de dejar Totalmente en	0	0.00%
la Facultad, se me desacuerdo		
dificultaría En desacuerdo	21	22.60%
encontrar otras Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	26.90%
alternativas De acuerdo	24	25.80%
inmediatas para Totalmente de acuerdo	23	24.70%
cubrir el puesto. Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 27.** Escasez de alternativas

#### **4.3.3.2.5. Deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar.**

##### **i. Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.**

El ítem “Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.”, ha permitido evaluar el indicador “Deseo por quedarse”, correspondiente a la dimensión “Compromiso de continuidad” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, representando el 34.4%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar De acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 11.8%.

Los resultados muestran que los docentes consideran tener un deseo por permanecer laborando en la Facultad

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

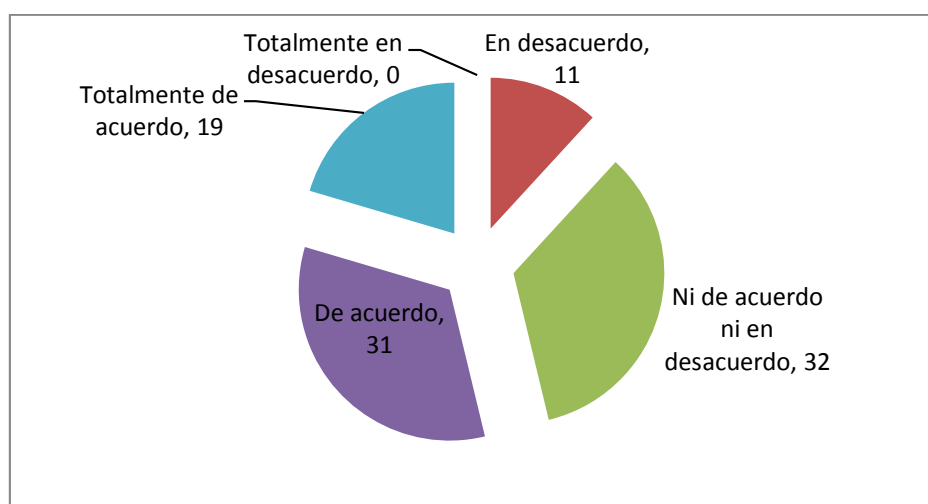
Tabla 27

*Deseo por quedarse*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.	11	11.80%
En desacuerdo	32	34.40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	33.30%
De acuerdo	19	20.40%
Totalmente de acuerdo	19	20.40%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 28.** Deseo por quedarse

#### **4.3.3.3. Compromiso normativo**

##### **4.3.3.3.1. Deuda hacia la organización**

- i. Siento que la Facultad me ha brindando muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella.**

El ítem “Siento que la Facultad me ha brindado muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella”, ha permitido evaluar el indicador “Deuda hacia la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar ni de acuerdo no en desacuerdo con la afirmación, representando el 33.3%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 30.1% de docentes que manifestaron estar Totalmente de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 8.60%.

Los resultados muestran que los docentes consideran sentirse que la Facultad le ha brindado opciones para su desarrollo.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y

Figura:

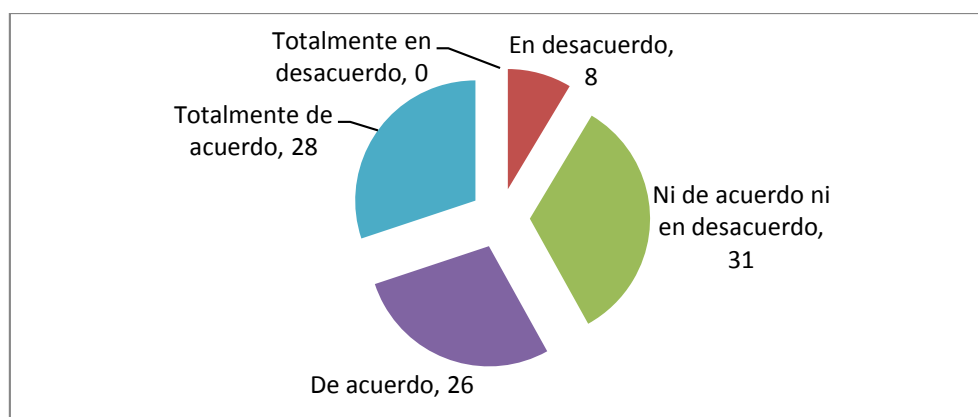
Tabla 28

*Deuda hacia la organización*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Siento que la Facultad me ha brindado muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella.	0	0.00%
Totalmente en desacuerdo	8	8.60%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	33.30%
De acuerdo	26	28.00%
Totalmente de acuerdo	28	30.10%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 29.** Deuda hacia la organización

#### 4.3.3.3.2. Culpabilidad de dejar la organización

**i. En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.**

El ítem “En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.”, ha permitido evaluar el indicador “Culpabilidad de dejar la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 34.4%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 33.3% de docentes que manifestaron estar de acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 3.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que podrían sentir culpabilidad en caso que dejen la Facultad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

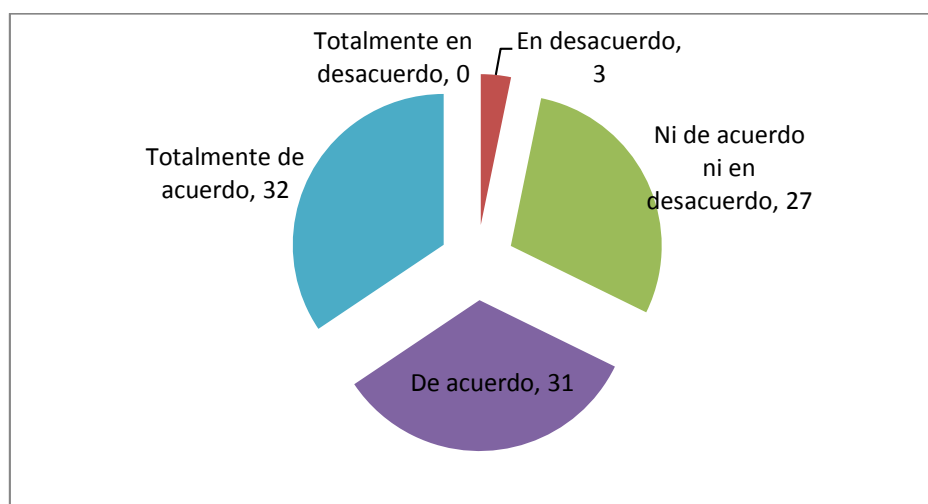
Tabla 29

*Culpabilidad*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27
	De acuerdo	31
	Totalmente de acuerdo	32
	Total	93

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 30.** Culpabilidad

#### 4.3.3.3.3. Obligación moral con la organización

##### i. Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar

El ítem “Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar mi labor a la Facultad.”, ha permitido evaluar el indicador “...”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 33.3%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 31.2% de docentes que manifestaron estar De acuerdo

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 4.3%.

Los resultados muestran que los docentes consideran tener una obligación moral para con la Facultad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:



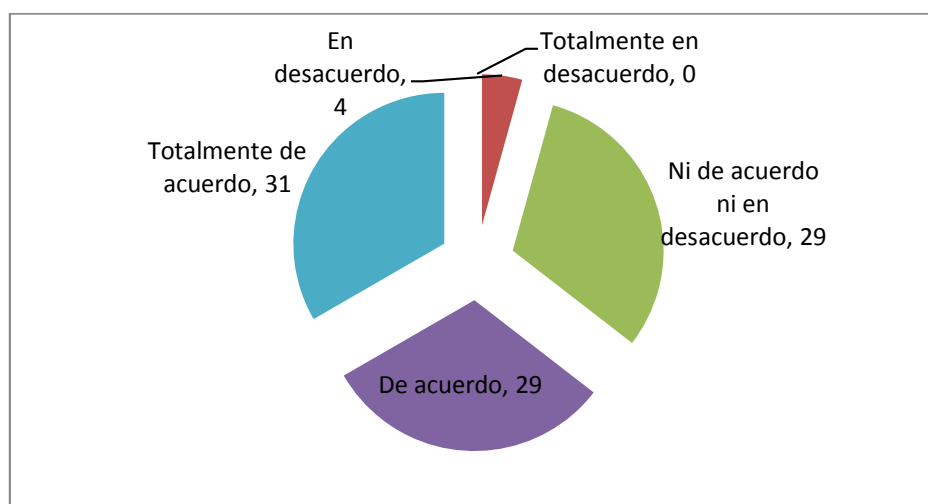
Tabla 30

*Obligación moral*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar mi labor a la Facultad.	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
	De acuerdo	29
	Totalmente de acuerdo	31
	Total	93

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 31.** Obligación moral

#### 4.3.3.3.4. Certeza de dejar la organización

**i. Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria.**

El ítem “Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria”, ha permitido evaluar el indicador “Certeza de dejar la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar De acuerdo con la afirmación, representando el 45.2%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 30.1% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 3.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran tener certeza que es necesario continuar laborando en la Facultad.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

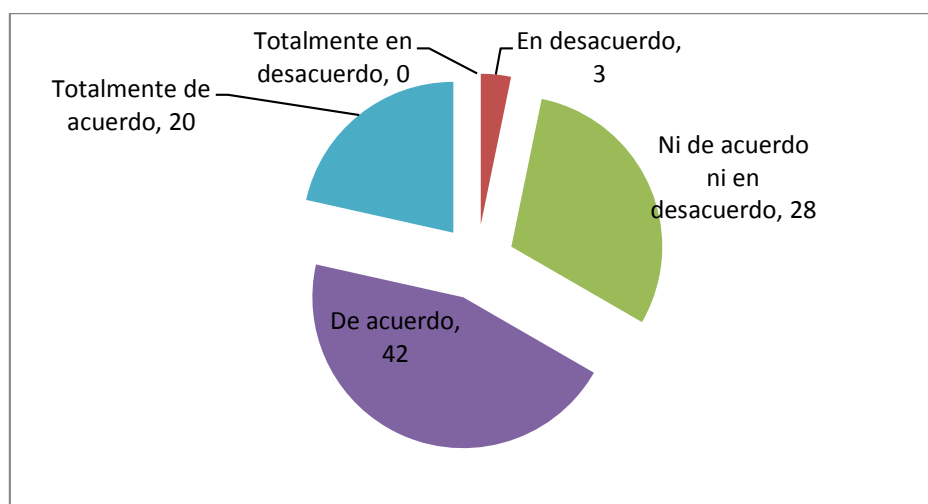
Tabla 31

*Certeza de permanencia*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria.	Totalmente en desacuerdo	0
	En desacuerdo	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28
	De acuerdo	42
	Totalmente de acuerdo	20
	Total	93
		100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 32.** Certeza de permanencia

#### 4.3.3.3.5. Lealtad hacia la organización

##### i. **Me siento un trabajador leal a la Facultad.**

El ítem “Me siento un trabajador leal a la Facultad.”, ha permitido evaluar el indicador “Lealtad hacia la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 41.9%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 30.1% de docentes que manifestaron estar De acuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 3.2%.

Los resultados muestran que los docentes consideran sentirse leales a la Facultad en la que laboran.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

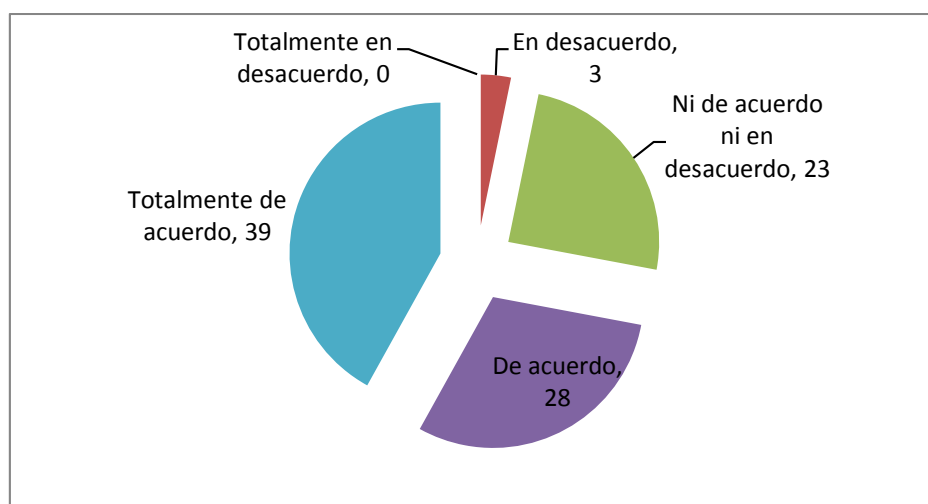
Tabla 32

*Lealtad*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
Me siento un trabajador leal a la Facultad.		
En desacuerdo	3	3.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	24.70%
De acuerdo	28	30.10%
Totalmente de acuerdo	39	41.90%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 33.** Lealtad

#### **4.3.3.3.6. Permanencia en la organización.**

##### **i. Permanecer en la Facultad es algo positivo para mi carrera como profesional.**

El ítem “Permanecer en la Facultad es algo positivo para mi carrera como profesional”, ha permitido evaluar el indicador “Permanencia en la organización”, correspondiente a la dimensión “Compromiso normativo” para la variable “Compromiso laboral”.

El ítem fue medido por medio de la escala de Likert, y tiene diversos resultados, cuya mayor frecuencia corresponde a los docentes que indicaron estar Totalmente de acuerdo con la afirmación, representando el 39.8%.

La segunda frecuencia con mayoría de marcaciones corresponde al 36.6% de docentes que manifestaron estar Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La menor frecuencia de marcación corresponde a la opción En desacuerdo, con el 1.1%.

Los resultados muestran que los docentes consideran que la permanencia en la Facultad es algo positivo para ellos.

A continuación se realiza la presentación de resultados en forma de Tabla y Figura:

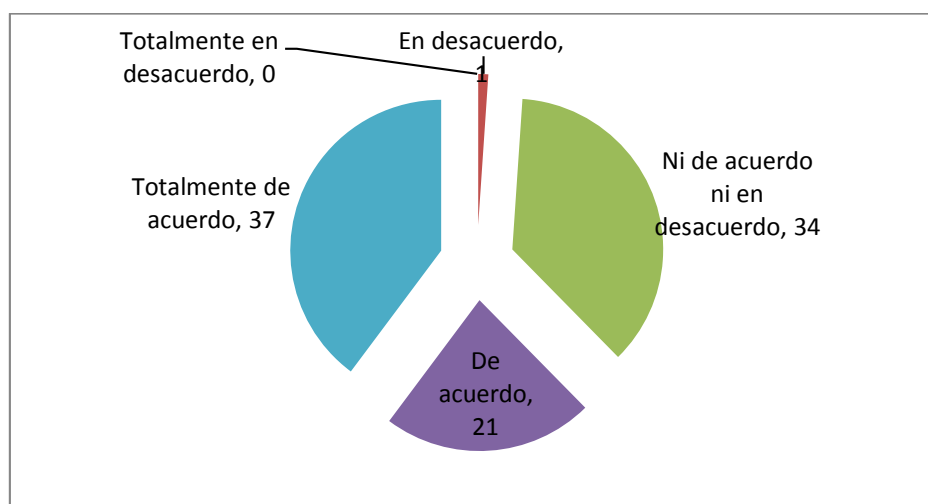
Tabla 33

*Permanencia*

Item / Alternativas	Recuento	Frecuencia
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	1	1.10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	36.60%
De acuerdo	21	22.60%
Totalmente de acuerdo	37	39.80%
Total	93	100.00%

*Nota.* Elaboración propia

La siguiente figura muestra de forma ilustrativa la distribución acumulada de los resultados:



**Figura 34.** Permanencia

#### 4.3.4. Resumen de resultados

##### 4.3.4.1. Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo fue evaluada por medio de cuatro dimensiones, a partir de las cuales se evalúan diferentes indicadores que permiten una mejor comprensión de esta variable.

Se ha considerado hacer uso de una escala de Likert, a partir de la cual se establece el siguiente rango de valoraciones para determinar cinco niveles de cumplimiento, donde:

Muy bajo	: 1 a 1.80
Bajo	: 1.81 a 2.60
Regular	: 2.61 a 3.40
Alto	: 3.41 a 4.20
Muy Alto	: 4.20 a 5.00

Los resultados tienen que la felicidad en el trabajo obtuvo una media de 3.78 puntos, es decir, una valoración alta, lo que indica que los trabajadores se encuentran felices en alto grado con su lugar de trabajo.

Este resultado encuentra sus calificativos en el bienestar logrado, con una media de 3.96 que indica una calificación alta, una media de 4.01 que indica una calificación



alta de buen lugar para vivir, un estatus de 4.05 que indica un alto grado y una calificación alta del hogar con 3.92 puntos.

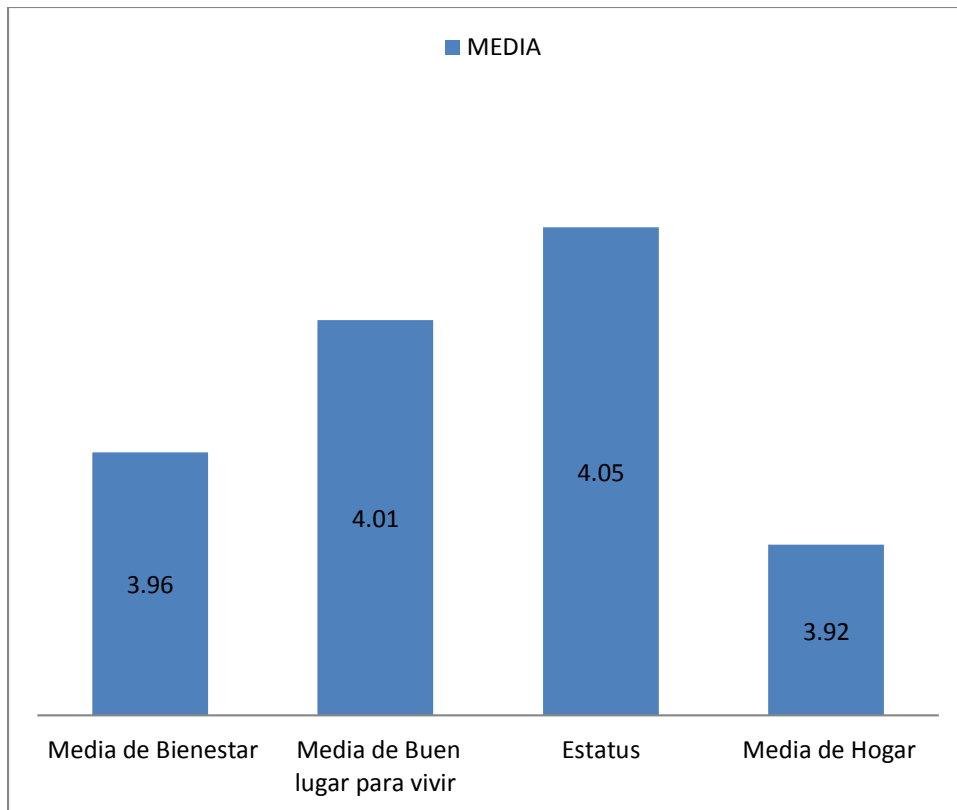
A continuación se presenta la Tabla y figura que representa estos resultados:

Tabla 34

*Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo*

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	MEDIA
Bienestar	Trabajo y buenas relaciones	Tengo una buena relación con mi jefe directo	4.03
		Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	4.01
	Autoestima	El trabajo como docente me genera una buena autoestima	3.95
	Gusto por el trabajo	Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad	3.84
		Media de Bienestar	3.96
Buen lugar para vivir	Lugar limpio y bonito	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.	4.02
	Lugar de residencia	El trabajo como docente me permite vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.	4.00
		Media de Buen lugar para vivir	4.01
Estatus	Buena ropa	El trabajo como docente me permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad	4.08
	Movilidad apropiada	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.	4.02
		Estatus	4.05
Hogar	Educación / Enseres domésticos	Op1 : Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación a mis hijos	0.68
		Op2: Sin hijos: El trabajo como docente me permite adquirir diferentes enseres domésticos para gozar de una mejor calidad de vida.	3.30
			Media de Hogar
		Media de Felicidad en el trabajo	3.78

*Nota.* Elaboración propia



**Figura 35.** Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo

#### 4.3.4.2. Compromiso laboral

El compromiso laboral fue evaluado por medio de tres dimensiones, por medio de cuales se evalúan diferentes indicadores que permiten una mejor comprensión de esta variable.

Se ha considerado hacer uso de una escala de Likert, a partir de la cual se establece el siguiente rango de valoraciones para determinar cinco niveles de nivel de compromiso:

Muy bajo	: 1 a 1.80
Bajo	: 1.81 a 2.60
Regular	: 2.61 a 3.40
Alto	: 3.41 a 4.20
Muy Alto	: 4.20 a 5.00

Los resultados tienen que el compromiso laboral obtuvo una media de 3.96 puntos, es decir, una valoración alta, lo que indica que los trabajadores se encuentran comprometidos en alto grado con su lugar de trabajo.

Este resultado encuentra sus calificativos en el compromiso afectivo con una media de 3.96 que indica un nivel alto, el compromiso de continuidad con una media de 3.74 que es indicador de un compromiso alto y el compromiso normativo con 3.98 que indica un alto grado de compromiso.

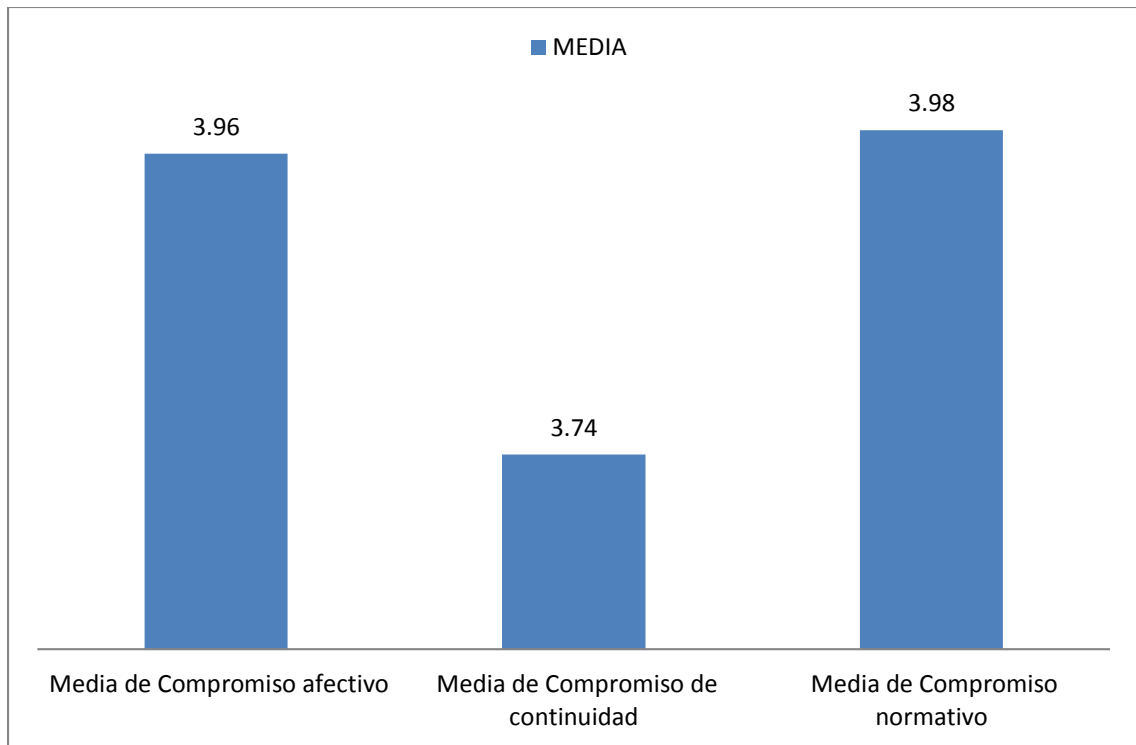
A continuación se presenta la Tabla y figura que representa estos resultados:

Tabla 35

*Resumen de evaluación del Compromiso Organizacional*

DIMENSION	INDICADOR	ITEM	MEDIA
Compromiso afectivo	Significado de la organización para el trabajador	Trabajar en la Universidad tiene un significado especial para mi	4.03
	Identificación respecto a los problemas	Me siento identificado con los problemas que se suscitan en la Universidad y brindo el apoyo necesario para resolverlos.	3.89
	Dedicación para hacer carrera en la organización	Considero que es importante hacer carrera en la organización.	3.99
	Sentido de la organización como un hogar	La Facultad en la que laboro promueve un sentimiento de familiaridad que me hace sentir como en mi hogar	4.00
	Integración con la organización	Suelo participar en las actividades de integración que organiza la Facultad.	3.89
		<b>Media de Compromiso afectivo</b>	<b>3.96</b>
Compromiso de continuidad	Trabajo alternativo	El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no siendo necesario tener algún otro trabajo alternativo.	3.70
	Dificultad para dejar la organización	Dejar la Facultad no es una opción para mi.	3.98
	Desestructuración en caso de dejar la organización	En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.	3.88
	Consecuencias de escasez de alternativas inmediatas	Siento que de dejar la Facultad, se me dificultaría encontrar otras alternativas inmediatas para cubrir el puesto.	3.53
	Deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar.	Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.	3.62
		<b>Media de Compromiso de continuidad</b>	<b>3.74</b>
Compromiso normativo	Deuda hacia la organización	Siento que la Facultad me ha brindado muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella.	3.80
	Culpabilidad de dejar la organización	En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.	3.99
	Obligación moral con la organización	Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar mi labor a la Facultad.	3.94
	Certeza de dejar la organización	Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria.	3.85
	Lealtad hacia la organización	Me siento un trabajador leal a la Facultad.	4.11
	Permanencia en la organización.	Permanecer en la Facultad es algo positivo para mi carrera como profesional.	4.01
		<b>Media de Compromiso normativo</b>	<b>3.98</b>
		<b>Media de Compromiso organizacional</b>	<b>3.96</b>

*Nota.* Elaboración propia



**Figura 36.** Resumen de evaluación de la Felicidad en el Trabajo

## 4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

### 4.4.1. Prueba de hipótesis General

Tenemos que:

H0: La felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

H1: La felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

La relación se comprueba aplicando la prueba de correlación de Pearson, siendo los resultados:

Tabla 36

#### *Resultados de la Correlación Felicidad vs Compromiso Organizacional*

			Felicidad en el trabajo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.149
		Sig. (bilateral)	.	.155
		N	93	93
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	.149	1.000
		Sig. (bilateral)	.155	.
		N	93	93

*Nota.* Elaboración propia a partir de resultados SPSS

Dado que el Valor de significancia calculado es mayor de 0.05 se determina que no existe relación entre las variables, por lo que se procede en aceptar la hipótesis nula formulada.

#### **4.4.2. Prueba de hipótesis Específicas**

##### **4.4.2.1. Primera hipótesis específica**

Tenemos que:

H0: El bienestar se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

H1: El bienestar no se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

La relación se comprueba aplicando la prueba de correlación de Pearson, siendo los resultados:

Tabla 37

*Resultados de la Correlación Bienestar vs Compromiso Organizacional*

			Compromiso Organizacional	Bienestar
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	-.016
		Sig. (bilateral)	.	.880
		N	93	93
	Bienestar	Coefficiente de correlación	-.016	1.000
		Sig. (bilateral)	.880	.
		N	93	93

*Nota.* Elaboración propia a partir de resultados SPSS

Dado que el Valor de significancia calculado es mayor de 0.05 se determina que no existe relación entre las variables, por lo que se procede en aceptar la hipótesis nula formulada.

#### 4.4.2.2.Segunda hipótesis específica

Tenemos que:

H0: La posibilidad de contar con un buen lugar para vivir no se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.



H1: La posibilidad de contar con un buen lugar para vivir se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

La relación se comprueba aplicando la prueba de correlación de Pearson, siendo los resultados:

Tabla 38

*Resultados de la Correlación Buen lugar vs Compromiso Organizacional*

			Compromiso Organizacional	Buen lugar para vivir
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.137
		Sig. (bilateral)	.	.192
		N	93	93
	Buen lugar para vivir	Coeficiente de correlación	.137	1.000
		Sig. (bilateral)	.192	.
		N	93	93

*Nota.* Elaboración propia a partir de resultados SPSS

Dado que el Valor de significancia calculado es mayor de 0.05 se determina que no existe relación entre las variables, por lo que se procede en aceptar la hipótesis nula formulada.

#### 4.4.2.3.Tercera hipótesis específica

Tenemos que:

H0: El estatus no se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

H1: El estatus se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

La relación se comprueba aplicando la prueba de correlación de Pearson, siendo los resultados:

Tabla 39

#### *Resultados del Estatus vs Compromiso Organizacional*

			Compromiso Organizacional	Estatus
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.062
		Sig. (bilateral)	.	.555
		N	93	93
	Estatus	Coefficiente de correlación	.062	1.000
		Sig. (bilateral)	.555	.
		N	93	93

*Nota.* Elaboración propia a partir de resultados SPSS

Dado que el Valor de significancia calculado es mayor de 0.05 se determina que no existe relación entre las variables, por lo que se procede en aceptar la hipótesis nula formulada.

#### **4.4.2.4. Cuarta hipótesis específica**

Tenemos que:

H0: Las condiciones del hogar no se relacionan en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

H1: Las condiciones del hogar se relacionan en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

La relación se comprueba aplicando la prueba de correlación de Pearson, siendo los resultados:

Tabla 40

*Resultados de Condiciones del hogar vs Compromiso Organizacional*

			Compromiso Organizacional	Condiciones del hogar
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.177
		Sig. (bilateral)	.	.089
		N	93	93
	Condiciones del hogar	Coeficiente de correlación	.177	1.000
		Sig. (bilateral)	.089	.
		N	93	93

*Nota.* Elaboración propia a partir de resultados SPSS

Dado que el Valor de significancia calculado es mayor de 0.05 se determina que no existe relación entre las variables, por lo que se procede en aceptar la hipótesis nula formulada.

#### 4.5 DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación han permitido encontrar que los docentes de la Facultad consideran en sus mayores frecuencias sentirse felices en el lugar de trabajo, considerando que las opciones que brinda la casa de estudios les permite acceder a mejores condiciones de calidad de vida.

Por otro lado, el compromiso organizacional en los docentes respecto a la Facultad es mayoritariamente alto, con docentes que consideran sentirse leales e indican que no

cambiarían su lugar de trabajo o lo dejarían dada la importancia y relevancia de esta para su vida personal como profesional.

En tanto, habiendo realizado las pruebas estadísticas correspondientes, dado el Valor de Significancia calculado mediante la Prueba de Correlación de Pearson, que es menor de 0.05, se ha demostrado que el compromiso laboral no tiene una relación directa con la felicidad en el trabajo.

Este resultado permite aprobar la hipótesis nula y también da cabida a nuevas formulaciones que debieran ser resueltas en futuras investigaciones, a fin de determinar qué factores son los que determinan el mayor compromiso de los trabajadores de la Facultad, la cual puede deberse a factores de tipo motivacionales o relacionados a la satisfacción laboral, o extrínsecos tales como las condiciones laborales, clima organizacional y otros que tienden a generar efectos sobre el comportamiento de las personas.

El resultado de la investigación, además de la formulación general, se replica para el caso de los diferentes tipos de compromiso, tales como el afectivo, normativo y de continuidad, los mismos que no lograron establecer una relación directa con la felicidad en el trabajo a partir de un coeficiente de significancia menor de 0.05, con lo que se dio por aprobada la hipótesis nula formuladas.

La investigación, por medio de los resultados demuestra que la felicidad en el trabajo no genera un condicionamiento sobre el compromiso de los trabajadores, y ello puede deber en gran medida a que muchos de los docentes de la Facultad laboran en calidad

de contratados a tiempo parcial, lo que genera que deban tomar carga horaria en diferentes instituciones universitarias e institutos, a fin de lograr cubrir las horas laborales que les permita generar los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades, y que genera que hagan permanencia limitada en la casa de estudios, y que el compromiso y lealtad hacia la institución se vea disminuida.

Los resultados muestran además claramente que la felicidad y el compromiso no están relacionados, y ello tiene como factores al compromiso de continuidad como la dimensión menos calificada, lo que demuestra que los docentes consideran que por factores relacionados al tipo de contrato laboral, sienten que no existe garantías para continuar laborando en la casa de estudios, tomando en cuenta que el contrato laboral de estos se limita a periodos comprendidos entre los ciclos académicos en los cuales hay labores universitarias, y en los periodos de vacaciones y o cese del semestre académico, no hay vínculo alguno, por lo que no generan ningún tipo de ingreso remunerativo y demanda que tengan que buscar otras fuentes de ingresos, lo que puede afectar el compromiso hacia la institución.

Este es un problema del sector universitario a nivel nacional, y además de afectar el compromiso afecta la identidad organizacional.

Además, se puede detectar que la carga horaria docente varía de ciclo en ciclo, y ello depende de las autoridades universitarias, motivadas por el Decano y Directores de Escuela, quienes son los que poseen la facultad para realizar cambios en función de la propia evaluación que realicen.

En comparación a los resultados de los antecedentes estudiados, puede también realizarse un contraste.

Así por ejemplo, tal como concluyó Bastidas, Herrás, & Muñoz (2016), la Universidad Privada de Tacna no cuenta con políticas dirigidas a mejorar el bienestar del trabajador, y ello tiende a incidir en el desempeño y compromiso laboral, generando malestar laboral, que puede verse también traducido en un clima laboral que no sea conveniente.

Por otro lado, también se puede notar que existe un grupo de docentes que no siente que su trabajo es valorado, y ello hace que perciban que su labor no es muy importante, resultado que es similar a lo concluido por Frías (2014), quien resalta que el orgullo de los trabajadores es el principal factor de éxito organizacional.

Por otro lado, el estudio ha demostrado que es necesario mantener a los docentes felices, y ello sugiere políticas de inversión sobre el talento humano, hecho que es similar a los estudios de Dutschke (2013), quien resalta la necesidad de aplicar metodologías de felicidad organizacional sin incrementar los costos, por medio de las buenas prácticas laborales.

Así mismo, en cuanto a un contraste a nivel nacional, tal como manifiesta De la Puente (2017), el compromiso de continuidad resulta ser el valor mayormente valorado por los trabajadores, y en el caso de la Facultad de Ciencias Empresariales es el indicador con mayor prevalencia de problemas organizacionales, hecho que debe generar una reflexión respecto de la forma de gestión aplicada en la Universidad para

lograr que los docentes puedan satisfacer sus necesidades en meses en los cuales la casa de estudios no está laborando, es decir, en periodos de vacaciones.

Finalmente es importante destacar que, tal cual indicó Loli (2007), la Universidad Privada de Tacna, y en particular la Facultad de Ciencias Empresariales, deben de realizar estudios permanentes para identificar el compromiso de sus docentes, y sobretodo, procurar que la vida laboral y la vida personal puedan lograr un equilibrio que no comprometa los intereses y productividad de la institución.



## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

1. Tras analizar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, se ha determinado que no existe una relación significativa entre ambas variables, debido al cálculo de un valor P mayor de 0.05 que demuestra tal resultado. En tal sentido, la felicidad lograda por los trabajadores en su lugar de trabajo no es un factor que pueda condicionar al trabajador para sentir mayor compromiso o no, traducido en términos de compromiso normativos, afectivo y de continuidad.
2. El análisis de la relación entre el bienestar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, determinó que no existe una relación significativa a partir del Valor de Significancia calculado mayor de 0.05, hecho que implica que según los docentes, el trabajo y buenas relaciones, su autoestima y el gusto por el trabajo no condicionan el compromiso que estos puedan sentir hacia la institución.
3. Tras estudiar la relación entre la posibilidad de contar con un buen lugar para vivir y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, se ha logrado determinar que no existe una relación significativa entre las variables dado un Valor

de Significancia calculado mayor de 0.05. Esto indica que el hecho de contar con un buen lugar para vivir, es decir tener la posibilidad de contar con un lugar limpio y bonito, y un lugar de residencia agradable, no hacen que el docente se sienta menos ni más comprometidos con la entidad.

4. Habiendo evaluado la relación entre el estatus y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, se ha determinado que no existe una relación significativa en función del planteamiento formulado, dado un Valor de Significancia calculado mayor de 0.05, y que es indicador que el hecho que el docente tenga acceso a una buena ropa y una movilidad apropiada no significa que tengan también mayor compromiso organizacional.
  
5. Tras analizar la relación entre las condiciones del hogar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018, se determinó que no existe una relación significativa entre dichas variables dado un Valor de Significancia mayor de 0.05. El resultado es indicador que de acuerdo a las percepciones del docente, contar con una vivienda adecuada y brindar mejor oportunidad para que sus hijos, si los tuviera, puedan acceder a educación, o mejorar los enseres domésticos, no condiciona que tengan mas o menos compromiso con la labor que desarrollan en la Facultad.

## 5.2 RECOMENDACIONES O PROPUESTA

1. La Facultad de Ciencias Empresariales a través de sus autoridades, debe de realizar mediciones periódica del compromiso organizacional y la felicidad de sus trabajadores, estableciendo un programa de reconocimientos al buen desempeño y motivando la meritocracia, de tal modo que estos resultados puedan contribuir al logro de mejores indicadores de desempeño y reforzar el lazo entre el trabajador y su institución. Ello se verá traducido en mejoras en el rendimiento académico de los estudiantes.
2. Las Direcciones de Escuela, deben de realizar una evaluación de la satisfacción laboral de sus trabajadores y recibir opiniones de los mismos por medio de la apertura de un buzón de sugerencias, a fin de rescatar las principales propuestas que deriven en mejoras para las condiciones de trabajo, sobretodo en el fomento de las buenas relaciones laborales.
3. La Oficina de Bienestar Universitario, conjuntamente con las Direcciones de Escuela, deben de realizar una evaluación de las condiciones de vida de sus docentes, como parte de un programa de responsabilidad, que permita evaluar bajo qué condiciones los docentes se desenvuelven, y prever intervención sobre los mismos a fin de realizar un seguimiento que garantice que no se verá afectado el desempeño docente.
4. La Facultad de Ciencias Empresariales a través de sus autoridades debe de ejecutar programas especiales de subvenciones para que los docentes puedan acceder a descuentos a la adquisición de mejores prendas, sean vestidos o ternos, que permitan

que el trabajador pueda acceder a mejor ropa. Del mismo modo, puede crearse un bono especial de movilidad, sobre todo para los docentes que no posean un auto propio, considerando que la casa de estudios se encuentra relativamente lejos de la zona céntrica, siendo su acceso mucho más dificultoso. Ello mejorará el compromiso, dado el reconocimiento generado.

5. La Oficina de Bienestar Universitario, conjuntamente con las Direcciones de Escuela, debe crear un programa de asistencia y seguimiento del rendimiento académico de los hijos de los docentes, y en caso que estos muestren un buen rendimiento, generar reconocimientos y premios por la buena labor. Ello motivará al docente a realizar un mejor seguimiento a sus hijos y aumentará la preocupación para que existan mejoras académicas dado el reconocimiento generado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Algoe, S., & Haidt, J. (2009). *Testificando la excelencia en la acción: las emociones de elevación, gratitud y admiración de" otros-alabar*. *The Journal of Positive Psychology*.
- Álvarez, C. (1998). *Glosario de Términos para la Administración y Gestión de los servicios sanitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Anand, P. (2016). *La felicidad explicada*. Oxford University Press.
- Baker, J., & Baker, D. (1999). *Prereceived ideological differences, job satisfaction and organization commitment among psychiatrists in a community mental health center*. *Community Mental Health Journal*.
- Bastidas, V., Herrás, P., & Muñoz, I. (2016). *Análisis de políticas de bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo*. Santiago de Chile: Universidad Andrés Bello.
- Bates, C. (2012). *¿Es este el hombre más feliz del mundo? Las exploraciones cerebrales revelan que el monje francés tiene una capacidad anormalmente grande de alegría, y podría ser hasta la meditación*. Mail Online.
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. *American Journal of Sociology*.
- Bennett, D. (2009). *Felicidad: Guía de un comprador*. Boston: The Boston Globe.
- Beutell, N., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictores del conflicto trabajo-familia y la satisfacción con la familia, el trabajo, la carrera y la vida. *Psychological Reports*, 893-903.
- Bhatti, K., & Qureshi, T. (2007). El Impacto de la participación de los empleados en la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la productividad de los

- empleados. *Revista Internacional de Documentos de Investigación Empresarial*, 54-68.
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). *Intervenciones psicológicas positivas: un metanálisis de estudios controlados aleatorios*. BMC Public Health.
- Clark, A., Fleche, S., Layard, R., Powdthavee, N., & Ward, G. (2016). *Orígenes de la felicidad: evidencia e implicaciones políticas*.
- Cosmides, L., & Tooby, J. (2000). *Psicología Evolutiva y las Emociones*. Nueva York: Guilford Press.
- Costa, P. T., McCrae, R., & Zonderman, A. (1987). *Influencias ambientales y de disposición en el bienestar: Seguimiento longitudinal de una muestra nacional estadounidense*. British Journal of Psychology.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Deci, E., & Ryan, R. (2006). *Hedonia, eudaimonia, y bienestar: una introducción*. Journal of Happiness Studies.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). *La Escala de Satisfacción con la Vida". Diario de la evaluación de la personalidad*.
- Dunn, E., Aknin, L., & Norton, M. (2008). *Gastar dinero en otros promueve la felicidad*. Science.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, 21-43.
- El Comercio. (3 de Abril de 2015). Jorge Yamamoto explica cómo alcanzar la felicidad en el Perú. *Diario El Comercio*.

- Fountain, B. (2016). *Dos sueños americanos: cómo una nación apagada perdió de vista una gran idea*. The Guardian.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y'*. Santiago: Universidad de Chile.
- Frontiers in Evolutionary Neuroscience. (2009). *La felicidad y la religión*. Frontiers in Evolutionary Neuroscience.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). *La organización virtuosa :: El valor de la felicidad en el lugar de trabajo*. Organizational Dynamics.
- Graham, M. (2014). *Hechos de la Vida: diez números de contentamiento*. Outskirts Press.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2012). *Informe Mundial de la Felicidad 2012*.
- Hill, T. (1991). *Autonomía y autoestima*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hodson, C. (2001). *Psicología y Trabajo*. Routledge.
- Hom, P., & Griffeth, R. (1995). *Rotación de empleados*. Cincinnati: OH.
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. (1996). *Elementos para programar, ejecutar y evaluar actividades de capacitación*. Costa Rica: IICA.
- Jackson, A., Alberti, J., & Snipes, R. (2014). Un examen del impacto del género en el estilo de liderazgo y la satisfacción del trabajo de empleados en el lugar de trabajo moderno. *Journal of Organizational Culture*, 141-152.
- Jurgensen, C. (1978). Preferencias de trabajo (¿Qué hace que un trabajo sea bueno o malo? *Journal of Applied Psychology*, 479-487.
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). *Vivir y pensar en ello: dos perspectivas sobre la vida*. Nueva York: Oxford University Press.
- Kerfoot, K. (2015). La búsqueda de la felicidad, la ciencia y la dotación eficaz: el desafío del líder. *Pediatric nursing*, 93-95.

- Lastra, E., & Tamayo, C. (2017). *Felicidad y Engagement en Docentes de una Corporación Educativa en la Ciudad de Arequipa*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María.
- Lewis, M. (2017). *Emociones autoconscientes*. Guilford Publications.
- Loli, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Revista de Investigación de la UNMSM*, 30-37.
- Lyubomirsky, S. (2008). *El cómo de la felicidad: un nuevo enfoque para conseguir la vida que desea*. Nueva York: Penguin Books.
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). *Una medida de la felicidad subjetiva: preliminar fiabilidad y la validación de constructo*. Los indicadores sociales de Investigación.
- Maertz, C., & Griffeth, R. (2004). Ocho fuerzas motivacionales y volumen de negocios voluntario: una síntesis teórica con implicaciones para la investigación. *Journal of Management*, 667-683.
- Manktelow, J. (2015). *Estilos de Liderazgo*. MindTools.
- Mann, F., & Baumgartel, H. (1952). *Ausencias y actitudes de los empleados en una empresa de energía eléctrica*. Michigan: Universidad de Michigan.
- Marano, H. (1995). *¡Por fin, un detector de rechazo!* Psychology Today .
- Mercurio, Z. (2015). *El Compromiso Afectivo como Esencia Fundamental del Compromiso Organizacional Una Revisión Integrativa de la Literatura*. Revisión del desarrollo de recursos humanos.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Revisión de Gestión de Recursos Humanos.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (26 de Septiembre de 2011). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <http://www.trabajo.gob.pe/>



- Modway, R. (1998). *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*. Human Resource Management Review.
- Morrow, I. (2011). *Revisión de la alegría del trabajo, de los empleos, de la felicidad y de usted*. Personnel Psychology.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Limusa Noriega.
- Peng, Y., & Mao, C. (2014). El impacto del ajuste persona-trabajo en la satisfacción laboral: El papel mediador de la autoeficacia. *Social Indicators Research*, 805-813.
- Porto, J., & Merino, M. (2009). *Definición.de*. Obtenido de Definición Web Site: <https://definicion.de/felicidad/>
- Pryce-Jones, J. (2013). *Manejo de la felicidad en el trabajo*. Asuntos de evaluación y desarrollo.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rooney, C., McKinley, M. C., & Woodside, J. (2013). *El papel potencial de las frutas y hortalizas en aspectos de bienestar psicológico: una revisión de la literatura y las orientaciones futuras*. Actas de la Sociedad de Nutrición.
- Ryff, C., & Singer, B. (2006). *Conócete a ti mismo y conviértete en lo que eres: un acercamiento eudaimónico al bienestar psicológico*. Diario de Estudios de la Felicidad.
- Schlesinger, A. (1964). *El significado perdido de" la búsqueda de la felicidad*. The William and Mary Quarterly .
- Schmitt, N., Highhouse, S., & Weiner, I. (2013). *Manual de psicología*. Nueva Jersey: Wiley.
- Seligman, E. (2004). *¿Se puede enseñar la felicidad?* Daedalus.
- Sheldon, M. (1971). *Investments and involvement as mechanism producing commitment to organization*. Administrative Science Quarterly.

- Tausig, M., & Fenwick, R. (2003). Tiempo de desvinculación: horarios de trabajo alternativos y equilibrio trabajo-vida. *Journal of Family and Economic Issues*, 2.
- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. (1995). *Psicología para Líderes*. Estados Unidos: John Wiley & Sons Ltd.
- Toro, I., & Parra, R. (2006). *Métodos y conocimiento. Metodología de la investigación*. Bogotá: EAFIT.
- Trabajando.com. (5 de Abril de 2016). *Índice de Felicidad Organizacional*. Lima: Trabajando.com.
- Vaillant, G. (2017). *Triunfos de la experiencia*. Harvard University Press.
- Wallis, C. (2005). *Ciencia de la felicidad: nueva investigación sobre el estado de ánimo, la satisfacción*. Time.
- Warr, P. (2007). *Trabajo, felicidad e infelicidad*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Warr, P. (2009). *¿La alegría del trabajo? Empleos, Felicidad y Usted*. Routledge.
- Watson, D., & Clark, L. (1994). *El PANAS-X: Manual para la Afecto Positivo y Negativo Programa - forma expandida*. Universidad de Iowa.
- Watson, D., & Clark, L. (1999). *El PANAS-X: manual para el horario de afecto positivo y negativo*.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). *Desarrollo y validación de las medidas breves de afecto positivo y negativo: Escalas de la PANAS*. *Revista de Personalidad y Psicología Social*.
- Wiener, Y. (1982). *Commitment in the Organization: A normative view*. *Academy of Management Review*.
- Wilson, M., Dejoy, D., Vanderberg, R., Richardson, H., & McGrath, L. (2004). *Características del trabajo y salud y bienestar de los empleados: Prueba de un modelo*

de organización del trabajo saludable. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 565-588.

Win / Gallup International. (28 de Octubre de 2011). *Encuesta para medir la felicidad*. Worldwide Independent network.

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 14-25.

Yamamoto, J. (2012). *El índice chamba 1.0. Manual de aplicación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Zurnali, C. (2010). *Organización de aprendizaje, competencia, compromiso organizacional y orientación al cliente: Trabajador del conocimiento - Marco para la investigación de la gestión de recursos humanos en el futuro*. Bandung: Unpad Press Publisher.

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR		
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	Variable independiente: Felicidad en el trabajo	Bienestar	Trabajo y buenas relaciones		
¿Cómo se relaciona la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?	Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.	La felicidad en el trabajo se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.			Buen lugar para vivir	Autoestima	
						Gusto por el trabajo	
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>		Variable dependiente: Compromiso organizacional	Buen lugar para vivir	Lugar limpio y bonito	
• ¿Cuál es la relación entre el bienestar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?	• Analizar la relación entre el bienestar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.	• El bienestar se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.				Estatus	Lugar de residencia
					Hogar		Buena ropa
• ¿Cuál es la relación entre la posibilidad de contar con un buen lugar para vivir y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?	• Estudiar la relación entre la posibilidad de contar con un buen lugar para vivir y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.	• La posibilidad de contar con un buen lugar para vivir se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.				Compromiso afectivo	Movilidad apropiada
							Vivienda
• ¿Cuál es la relación entre el estatus y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?	• Evaluar la relación entre el estatus y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.	• El estatus se relaciona en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.			Compromiso de continuidad	Educación / Enseres domésticos	
						Significado de la organización para el trabajador	
				Identificación respecto a los problemas			
				Dedicación para hacer carrera en la organización			
				Sentido de la organización como un hogar			
				Integración con la organización			
				Trabajo alternativo			
				Dificultad para dejar la organización			
				Desestructuración en caso de dejar la organización			

				Consecuencias de escasez de alternativas inmediatas
				Deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar.
<p>• ¿Cuál es la relación las condiciones del hogar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018?</p>	<p>• Analizar la relación entre las condiciones del hogar y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.</p>	<p>• Las condiciones del hogar se relacionan en alto grado con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.</p>	Compromiso normativo	Deuda hacia la organización
				Culpabilidad de dejar la organización
				Obligación moral con la organización
				Certeza de dejar la organización
				Lealtad hacia la organización
				Permanencia en la organización.
METODO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Tipo de investigación:	Tipo básica	Población:	123 docentes	Técnica: Encuesta
Nivel	Correlacional	Muestra:	93 docentes	Instrumentos: Cuestionario
Diseño de investigación:	No experimental			Tratamiento estadístico: SPSS

## Anexo 2. Prueba de Fiabilidad de Alfa de Cronbach

### Validación para Instrumento de Felicidad en el trabajo

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	93	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	93	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach(a)	N de elementos
.857	11

\* Se aprueba la validez del instrumento

### Validación para Instrumento de Compromiso Organizacional

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	93	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	93	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach(a)	N de elementos
.960	16

\* Se aprueba la validez del instrumento

### Anexo 3. Relación dimensión, indicador e ítem

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	Nº Pregunta	ITEM	
Variable intervinientes	Datos generales	Sexo	1	Indique su sexo	
		Edad	2	Indique su edad	
		Tipo de contrato (Completo, parcial)	3	Indique la modalidad de contrato a la que está sujeto	
	Condición laboral	Categoría (Nombrado, contratado)	4	Indique su categoría docente	
		Número de horas asignado	5	Indique el número de horas asignado	
	Bienestar	Trabajo y buenas relaciones		6	Tengo una buena relación con mi jefe directo
				7	Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo
		Autoestima	8	El trabajo como docente me genera una buena autoestima	
		Gusto por el trabajo	9	Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad	
	Buen lugar para vivir	Lugar limpio y bonito	10	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.	
		Lugar de residencia	11	El trabajo como docente me permite vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.	
Variable 1: Felicidad en el trabajo	Estatus	Buena ropa	12	El trabajo como docente me permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad	
		Movilidad apropiada	13	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.	
	Hogar	Vivienda	14	El trabajo como docente me brinda la posibilidad de contar con una vivienda propia	
		Educación / Enseres domésticos		15	Op1 : Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación a mis hijos
				16	Op2: Sin hijos: El trabajo como docente me permite adquirir diferentes enseres domésticos para gozar de una mejor calidad de vida.
	Variable 2: Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Significado de la organización para el trabajador	17	Trabajar en la Universidad tiene un significado especial para mi
			Identificación respecto a los problemas	18	Me siento identificado con los problemas que se suscitan en la Universidad y brindo el apoyo necesario para resolverlos.
Dedicación para hacer carrera en la organización			19	Considero que es importante hacer carrera en la organización.	
Sentido de la organización como un hogar			20	La Facultad en la que laboro promueve un sentimiento de familiaridad que me hace sentir como en mi hogar	
Compromiso de continuidad		Trabajo alternativo	Integración con la organización	21	Suelo participar en las actividades de integración que organiza la Facultad.
				22	El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no siendo necesario tener algún otro trabajo

---

			alternativo.
	Dificultad para dejar la organización	23	Dejar la Facultad no es una opción para mi.
	Desestructuración en caso de dejar la organización	24	En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.
	Consecuencias de escasez de alternativas inmediatas	25	Siento que de dejar la Facultad, se me dificultaría encontrar otras alternativas inmediatas para cubrir el puesto.
	Deseo por quedarse y posibilidad de trabajar en otro lugar.	26	Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.
	Deuda hacia la organización	27	Siento que la Facultad me ha brindado muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella.
	Culpabilidad de dejar la organización	28	En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.
	Obligación moral con la organización	29	Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar mi labor a la Facultad.
Compromiso normativo	Certeza de dejar la organización	30	Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria.
	Lealtad hacia la organización	31	Me siento un trabajador leal a la Facultad.
	Permanencia en la organización.	32	Permanecer en la Facultad es algo positivo para mi carrera como profesional.

---

*Nota.* Elaboración propia



## Anexo 4. Cuestionarios aplicados

### CUESTIONARIO

**Dirigido a:** Colaboradores docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales - UPT

**Objetivo:** Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018.

#### 1. Datos Generales:

**Sexo:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

#### 2. Condición laboral

**Tipo de contrato :** Tiempo Parcial ( )      Tiempo Completo ( )

**Categoría :** Nombrado ( )      Contratado ( )

**Número de horas :** \_\_\_\_\_

#### 3. Items

VARIABLE	ITEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Variable 1: Felicidad en el trabajo	Tengo una buena relación con mi jefe directo					
	Poseo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
	El trabajo como docente me genera una buena autoestima					
	Me gusta el trabajo que desarrollo en la Universidad					
	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de vivir en zona limpia y bonita.					
	El trabajo como docente me permite vivir en una casa ubicada en un lugar agradable.					
	El trabajo como docente me permite la posibilidad de comprarme prendas de vestir de buena calidad					

	El trabajo como docente me permite acceder a la posibilidad de contar con movilidad propia y solventar los gastos que este incurre.					
	El trabajo como docente me brinda la posibilidad de contar con una vivienda propia					
	Op1 : Con hijos: El trabajo como docente me brinda la posibilidad de darle una adecuada educación a mis hijos					
	Op2: Sin hijos: El trabajo como docente me permite adquirir diferentes enseres domésticos para gozar de una mejor calidad de vida.					
Variable 2: Compromiso organizacional	Trabajar en la Universidad tiene un significado especial para mí					
	Me siento identificado con los problemas que se suscitan en la Universidad y brindo el apoyo necesario para resolverlos.					
	Considero que es importante hacer carrera en la organización.					
	La Facultad en la que laboro promueve un sentimiento de familiaridad que me hace sentir como en mi hogar					
	Suelo participar en las actividades de integración que organiza la Facultad.					
	El trabajo en la Facultad cubre todas mis necesidades, no siendo necesario tener algún otro trabajo alternativo.					
	Dejar la Facultad no es una opción para mí.					
	En caso de dejar la Facultad, ello me generaría un perjuicio en mi carrera y vida personal.					
	Siento que de dejar la Facultad, se me dificultaría encontrar otras alternativas inmediatas para cubrir el puesto.					
	Deseo permanecer por un tiempo más laborando en la Facultad.					
	Siento que la Facultad me ha brindado muchas posibilidades para desarrollarme, por lo que estoy en deuda con ella.					
	En caso de dejar la organización, sentiría una gran culpa.					
	Siento que tengo una obligación moral por trabajar y brindar mi labor a la Facultad.					
	Tengo la certeza que mi permanencia en la Facultad es necesaria.					
	Me siento un trabajador leal a la Facultad.					
Permanecer en la Facultad es algo positivo para mi carrera como profesional.						

## Anexo 5. Validación de expertos

Tacna, 03 Septiembre 2018

Señor(a)

Dr. Ricardo Mendoza Salas

Presente.-



Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Adm. y D. de Empresas por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Felicidad y Compromiso Organizacional, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

  
Lic. Paola C. Pinto Morales  
CORLAD 375 - XII

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de Postgrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>		
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Marielga Dolos R. de Leandos*
- 1.2. Grado Académico: *DOCTOR*
- 1.3. Profesión: *Lic. en Administración de Empresas*
- 1.4. Institución donde labora: *Universidad Católica de Tacna*
- 1.5. Cargo que desempeña: *VICERECTOR DE INVESTIGACIÓN*
- 1.6. Denominación del Instrumento: *Cuestionario de Felicidad y Compromiso en el trabajo*
- 1.7. Autor del instrumento: *Lic. Pablo Pinto*
- 1.8. Programa de postgrado: *Administración y Dirección de Empresas*

### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					4	25
<b>SUMATORIA TOTAL</b>				29		

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 03 Setiembre 2018

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

Tacna, 03 Septiembre 2018

Señor(a)

MBA Pablo Amado VÁSQUEZ ESPINOZA

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Adm. y Dir. de Empresas, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.



El instrumento tiene como objetivo medir la variable Felicidad y Compromiso Organizacional, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

  
Lic. Paola C. Pinto Morales  
CORLAD 375 - XII



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
Codificación CEIN IVE - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Vásquez Espinoza, Pablo Amado  
 1.2. Grado Académico: Magister en Dirección de Negocios - MBA  
 1.3. Profesión: Contador Público  
 1.4. Institución donde labora: UNJBF  
 1.5. Cargo que desempeña: Docente  
 1.6. Denominación del Instrumento:  
 .....  
 .....  
 1.7. Autor del instrumento: Lic. Paola Pinto Morales  
 1.8. Programa de postgrado: Administración y Dirección de Empresas

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					8	20
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						28

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 03 de Septiembre 2018

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma



Tacna, 03 Septiembre 2018

Señor(a)

Mos. Renato Burneo Alvarón

Presente.-



Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en Adm. y D. de Empresas por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable Felicidad y Compromiso Organizacional, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

  
Lic. Paola C. Pinto Morales  
CORLAD 375 - XII

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de Posgrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Buenos Alvarón, Renato Rodolfo
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Ins. Comercial
- 1.4. Institución donde labora: UNSBG
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: .....
- 1.7. Autor del instrumento: Lic. Paolo Pinto Morales
- 1.8. Programa de postgrado: Administración y Dirección de Empresas

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>					8	20
<b>SUMATORIA TOTAL</b>					28	

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR   
 NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, Setiembre 2012



\_\_\_\_\_  
 Firma