

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA
TESIS

Título:

Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción – 2022.

Para optar:

El Título Profesional de Psicóloga

Autoras:

Bach. Mayta Leon Lucero Gabriela

Bach. Poma Flores Gina Gisela

Asesores:

Metodológico : Mg. VASQUEZ ARTICA, Jessenia

Teórico : Mg SAPAICO VARGAS, Osmar Jesus

Línea de Investigación:

Salud Y Gestión De La Salud

Fecha de inicio y culminación:

Octubre - Febrero

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA

A mi madre por ser el más grande aliciente para el cumplimiento de mis objetivos, por haberme dado su apoyo incondicional durante todos estos años siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo, porque ha fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecuencia de este logro.

Gina Poma F.

Dedico con todo mi corazón a mis padres pues sin ellos no lo habría logrado, por su bendición a diario a lo largo de mi vida que me protegen y me llevan por el camino del bien, por su paciencia y el amor que siempre me brindan para realizarme profesionalmente con sus palabras de aliento y perseverancia para que cumpla mis ideales.

Lucero Mayta L.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, damos gracias a Dios por permitirnos tan buena experiencia dentro de la Universidad por permitirnos convertirnos en seres profesionales en lo que tanto nos apasiona, por los años de formación y enseñanza. A nuestros Asesores Mg. Jessenia Vásquez y Mg. Osmar Sapaico por sus conocimientos brindados que fueron parte de nuestro proceso integral de formación. A la Municipalidad Provincial por todo su apoyo y confianza que nos brindaron. A nuestros familiares y amigos que estuvieron animando a cumplir mis objetivos. A todos agradecemos de ante mano Muchas Gracias.

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el informe Final de Tesis titulado:

FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN – 2022

Cuyo autor (es) : MAYTA LEON LUCERO GABRIELA
POMA FLORES GINA GISELA
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional : PSICOLOGIA
Asesor (a) : MG. VÁSQUEZ ARTICA JESSENIA
MG SAPAICO VARGAS OSMAR JESÚS

Que fue presentado con fecha: 15/02/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 24/02/2023 ; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 17 %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software una sola vez.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 24 de febrero de 2023



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud

Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 79 – DUI – FCS – UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

INTRODUCCIÓN

Felicidad es un estado afectivo bastante estudiado por distintos campos científicos, especialmente por la psicología social, incluso en filosofía, la felicidad fue un concepto ampliamente estudiado, una de las intenciones fue entender cómo surge y cuáles son sus efectos en otros ámbitos de la vida del ser humano; no obstante, es cierto que la felicidad tiene una influencia en el ambiente y también se origina por sucesos ambientales, uno de sus efectos es la mejora de la satisfacción, pero, en el ámbito de la psicología organizacional, la felicidad permite que los colaboradores se identifiquen con los propósitos de la institución para la que laboran, sin olvidar sus propios fines, entonces, tal como se sostiene desde la psicología positiva, es relevante que los individuos experimenten situaciones felices, con el objetivo de que se sientan comprometidos e identificados con su organización, en pro de la mejora de los servicios y los que hacen uso de estos servicios.

La felicidad, para Alarcón (2006) puede comprenderse como aquel estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas. Asimismo, el compromiso organizacional, para Meyer y Allen (1991) es aquel vínculo afectivo y la lealtad que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.

En ese sentido, la felicidad podría ser un factor que incrementa satisfacción en los individuos y con ello, genera una modificación en el comportamiento de los mismos, específicamente en el comportamiento organizacional. En efecto distintas investigaciones, como las desarrolladas por Malluk (2018) en Colombia, permitió identificar que la felicidad se encuentra fuertemente asociada con el compromiso con la organización. De igual forma, otro estudio desarrollado en Irán por Ahmadlou (2019) no tan solo demostró la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional, sino que la felicidad influye positivamente sobre el compromiso organizacional, y el desempeño de los colaboradores.

Por ello, los estudios de la variable felicidad se abordaron con premura, y más en instituciones estatales, ya que son los colaboradores de estas instituciones los encargados de cautelar y administrar los recursos públicos en favor de sus contribuyentes, los mismos que a través de sus impuestos generan ingresos y sostenibilidad económica a sus

municipios. Además, el bienestar de los colaboradores resulta ser un elemento esencial para que ellos, desempeñen sus labores en concordancia con los propósitos de la organización para la que laboran.

En el presente estudio “Felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022”, se tiene en cuenta la actual problemática del país y del mundo esta es que muchos de los empleados no se sienten conformes en sus trabajos y por lo tanto terminan reduciendo su productividad y el compromiso con su empresa u organización, esto debido a deficiencias pro parte del trato empleado-empedor, la infraestructura o un pésimo ambiente laboral que generan insatisfacción en los trabajadores del sector privado como público.

En este sentido la Municipalidad Provincial de Concepción ha permitido que se pueda llevar a cabo una investigación en base a los colaboradores de dicha institución con un claro objetivo el cual es medir y evidenciar en la práctica cual es el grado de asociación existente entre las variables felicidad y compromiso organizacional, a través de la implementación del método científico y de la adopción de un diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional donde se involucra a un total de 96 empleados del sector público.

La presente investigación constó de cinco apartados, que acogen la estructura descrita a continuación, delimitando los puntos a seguir para la correcta sistematización y entendimiento de la investigación.

El apartado I, se enfocó en explicar el planteamiento del problema, en este apartado se encontrará aspectos tales como la caracterización del problema, la delimitación del mismo, así como el planteamiento de los problemas a investigar, junto con la justificación del estudio en sus 3 dimensiones: social, teórica y metodológica; por último, también se considera en este capítulo el planteamiento de los objetivos de investigación.

En el apartado II, se contempló el marco teórico, es aquí donde se podrá encontrar los antecedentes nacionales e internaciones, así como la referencia teórica y sus fundamentos.

En el apartado III, se tuvo en cuenta las hipótesis a validar para cumplir con las metas de estudio; además se podrá encontrar la operacionalización de variables.

El apartado IV, contempló la metodología de investigación, en esta parte se delimita aspectos tales como el método, nivel, tipo y diseño de investigación, además de considerar las técnicas de muestreo, la población objetivo e instrumentos a utilizar para el desarrollo de la investigación, además de especificar como se recopilará información, las técnicas de procesamiento y los aspectos éticos que se tomará en cuenta.

El apartado V, aborda los resultados de la investigación, este apartado contiene la descripción de los resultados, la contrastación de hipótesis, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, así como el cronograma de ejecución de las acciones necesarias que se llevó a cabo en la investigación.

Por último, se tuvo en cuenta las referencias bibliográficas utilizadas y se considerará un apartado más de anexos.

Las autoras.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
CONTENIDO.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2. Delimitación del problema.....	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación temporal	18
1.2.3. Delimitación teórica	18
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problema específico.....	19
1.4. Justificación.....	19
1.4.1. Sociales.....	19
1.4.2. Teórica.....	20
1.4.3. Metodología.....	20
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes.....	22

2.1.1. Antecedentes internacionales	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Bases teóricas	26
2.2.1. Felicidad	26
2.2.2. Compromiso organizacional.....	30
2.3. Marco conceptual	34
2.3.1. Felicidad	34
2.3.2. Compromiso organizacional.....	35
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	37
3.1. Hipótesis general	37
3.2. Hipótesis específica	37
3.3. Variables.....	37
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.....	39
4.1. Método de Investigación	39
4.1.1. Método General	39
4.1.2. Método Especifico.....	39
4.2. Tipo de Investigación	39
4.3. Nivel de Investigación	39
4.4. Diseño de la Investigación.....	39
4.5. Población y muestra.....	40
4.5.1 Población	40
4.5.2 Muestra	40
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	41
4.6.1. Técnica de recolección de datos	41
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	41
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
4.8. Aspectos éticos de la Investigación	45

CAPÍTULO V RESULTADOS.....	47
5.1. Procesamiento estadístico.....	47
5.2. Descripción de resultados.....	47
5.3. Contrastación de hipótesis.....	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
Anexos.....	76
Anexo N° 001 Matriz de consistencia	76
Anexo N° 002 Matriz de operacionalización de variables	78
Anexo N° 003 Matriz de operacionalización del instrumento	80
Anexo N° 004 Instrumento de investigación.....	82
Anexo N° 005 Consentimiento informado	85
Anexo N° 006 Solicitud para la aplicación de los cuestionarios.....	86
Anexo N° 007 Autorización de aplicación de los instrumentos.....	87
Anexo N° 008 Constancia de ejecución	88
Anexo N° 009 Compromiso de Autoría	89
Anexo N° 010 Baremos para los instrumentos.....	90
Anexo N° 011 Juicio de expertos	91
Anexo N° 012 Coeficiente V de Aiken	110
Anexo N° 013 Confiabilidad de los instrumentos.....	112
Anexo N° 014 Base de datos	116
Anexo N° 015 Evidencias Fotográficas.....	117

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 <i>Porcentajes por sexo</i>	47
Tabla 2 <i>Porcentajes por grado de instrucción</i>	48
Tabla 3 <i>Porcentajes para la variable felicidad</i>	49
Tabla 4 <i>Porcentajes para la dimensión sentido positivo de la vida</i>	50
Tabla 5 <i>Porcentajes para la dimensión satisfacción con la vida</i>	51
Tabla 6 <i>Porcentajes para la dimensión realización personal</i>	52
Tabla 7 <i>Porcentajes para la dimensión alegría de vivir</i>	53
Tabla 8 <i>Porcentajes para la variable compromiso organizacional</i>	54
Tabla 9 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso afectivo</i>	55
Tabla 10 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso de continuidad</i>	56
Tabla 11 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso normativo</i>	57
Tabla 12 <i>Escala de tamaños del efecto</i>	58
Tabla 13 <i>Pruebas de Shapiro-Wilk (Normalidad)</i>	59
Tabla 14 <i>Contraste de hipótesis general - Felicidad y compromiso organizacional</i>	60
Tabla 15 <i>Contraste de hipótesis específica 01 - Felicidad y compromiso afectivo</i>	61
Tabla 16 <i>Contraste de hipótesis específica 02 - Felicidad y compr. de continuidad</i>	62
Tabla 17 <i>Contraste de hipótesis específica 03 - Felicidad y compromiso normativo</i> ...	63

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 <i>Compromiso laboral en Japón, Estados Unidos y el mundo</i>	16
Figura 2 <i>Índice de felicidad en el trabajo – Perú</i>	17
Figura 3 <i>Porcentajes por sexo</i>	47
Figura 4 <i>Porcentajes por grado de instrucción</i>	48
Figura 5 <i>Porcentajes para la variable felicidad</i>	49
Figura 6 <i>Porcentajes para la dimensión sentido positivo de la vida</i>	50
Figura 7 <i>Porcentajes para la dimensión satisfacción con la vida</i>	51
Figura 8 <i>Porcentajes para la dimensión realización personal</i>	52
Figura 9 <i>Porcentajes para la dimensión alegría de vivir</i>	53
Figura 10 <i>Porcentajes para la variable compromiso organizacional</i>	54
Figura 11 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso afectivo</i>	55
Figura 12 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso de continuidad</i>	56
Figura 13 <i>Porcentajes para la dimensión compromiso normativo</i>	57

RESUMEN

La investigación presente se origina en consideración del enfoque de psicología positiva aplicada a las organizaciones, donde se especifica que la felicidad ha demostrado ser un factor importante para que los servidores público y colaboradores puedan identificarse con los objetivos de las instituciones, en esa dirección, como problema de investigación se planteó lo siguiente ¿Cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?, de este modo, el objetivo general fue determinar cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en la población antes mencionada, para ello, se consideró un método hipotético-deductivo, de tipo básico, diseño no experimental y de nivel relacional, donde la muestra estuvo conformada por 108 servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, determinado a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se administraron Escala de felicidad de Lima de Alarcón (2006) y la Escala de compromiso organizacional ECO de Rosario-Hernández (2002). Entonces, los resultados expresan que se halló que la felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción -2022 (P valor=.000; Rho =.341), asimismo, se hallaron correlaciones para entre la felicidad y la dimensión compromiso afectivo (P valor=.000; Rho =.410), compromiso de continuidad (P valor=.003; Rho =.279) y compromiso normativo (P valor=.007; Rho =.259). Por ende, se concluye que cuanto más se incrementan los niveles de felicidad de los servidores públicos, mayor compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo, expresan los mismos.

Palabras clave: Felicidad, compromiso organizacional, servidores, municipalidad.

ABSTRACT

The present research originates in consideration of the approach of positive psychology applied to organizations, where it is specified that happiness has proven to be an important factor for public servants and collaborators to identify with the objectives of the institutions, in that direction, as a research problem the following was posed: How is happiness and organizational commitment related in public servants of the Provincial Municipality of Concepción-2022? Thus, the general objective was to determine how happiness and organizational commitment are related in the aforementioned population, for this, a hypothetical-deductive method was considered, basic type, non-experimental design and relational level, where the sample consisted of 108 public servants of the Provincial Municipality of Concepción, determined through a simple random probability sampling. For data collection, the Lima Happiness Scale by Alarcón (2006) and the Organizational Commitment Scale ECO by Rosario-Hernández (2002) were administered. Then, the results show that happiness was found to be significantly and directly related to organizational commitment in public servants of the Provincial Municipality of Concepción -2022 (P value=.000; Rho=.341), likewise, correlations were found between happiness and the affective commitment dimension (P value=.000; Rho=.410), continuity commitment (P value=.003; Rho=.279) and normative commitment (P value=.007; Rho=.259). Therefore, it is concluded that the more the levels of happiness of public servants increase, the greater the organizational, affective, continuity and normative commitment expressed by them.

Key words: Happiness, organizational commitment, public servants, municipality.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

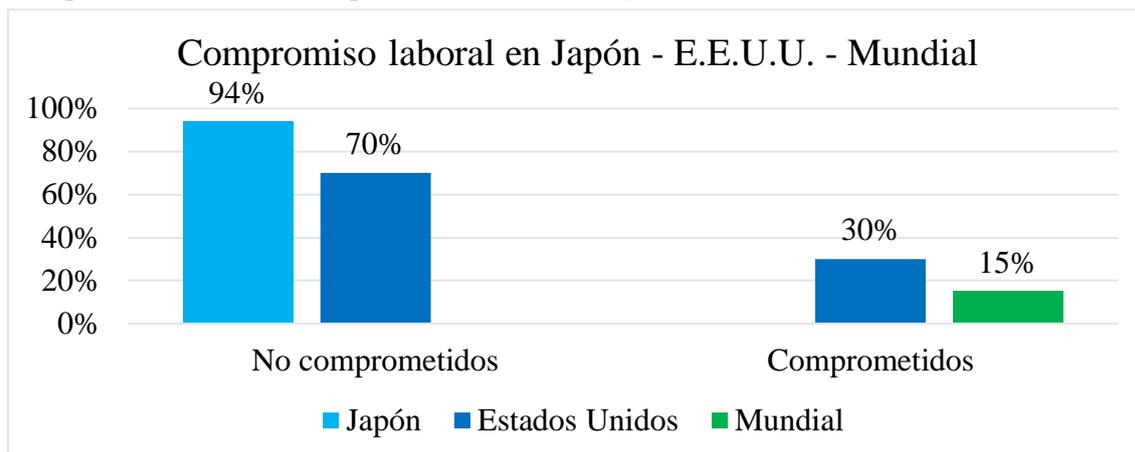
Según una encuesta internacional, realizada por la organización estadounidense GALLUP (2022) un 85% de empleados en el mundo odian su trabajo y especialmente a su jefe; el CEO de GALLUP menciona que esta es la razón por la cual el PIB mundial per cápita, o productividad, ha estado en declive general durante décadas y para demostrar la gravedad histórica, el estrés, el agotamiento clínico y las tasas de suicidio posteriores, al menos en Japón han provocado la intervención del gobierno.

Estos resultados informan que una gran proporción de la población que trabaja, no se encuentra experimentando sentimientos de felicidad o satisfacción, variable entendida como el bienestar subjetivo y un rasgo que las conduce hacia un estado de ánimo positivo, generada por situaciones gratificantes y la estructuración de un sentido de vida (Sanín, 2017), dicha experiencia psicológica puede desencadenar distintos comportamientos en pro o en contra de su integridad de los grupos a los que pertenece, como el grupo laboral. En ese sentido Alarcón (2006) , define a la felicidad como aquel estado afectivo que proviene de las experiencias satisfactorias de las personas en su vida diaria, además, Meyer y Allen (1991) también definen al compromiso organizacional como el vínculo afectivo entre los colaboradores y la organización para la que laboran, que permite el involucramiento de los colaboradores con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.

Entonces, estas prácticas estarían destruyendo la cultura laboral de las organizaciones, un asombroso 94% de los trabajadores japoneses no están comprometidos en el trabajo. Solo el 15% de los mil millones de trabajadores a tiempo completo del mundo están comprometidos en el trabajo. Es significativamente mejor en los Estados Unidos, con alrededor del 30% de compromiso, pero esto aún significa que aproximadamente el 70% de los trabajadores estadounidenses no están comprometidos es por ello que el compromiso organizacional es sumamente importante y es por esa misma razón que debemos generar herramientas que permitan a los empleados estar mucho más satisfechos y felices en sus trabajos (GALLUP, 2022).

Figura 1

Compromiso laboral en Japón, Estados Unidos y el mundo



Nota. En la figura se aprecian los porcentajes de compromiso laboral para trabajadores japoneses, estadounidenses y a nivel mundial, Adaptado de The World's Broken Workplace. Por GALLUP 2022.

En concordancia con lo mencionado en el párrafo anterior, debe entenderse al compromiso organizacional como aquel factor que origina adaptabilidad de las organizaciones, dentro de un entorno competitivo. Por ello, a través de distintas investigaciones se han tratado de entender el método o las variables asociadas al compromiso laboral (Nava et al., 2021).

Estudios realizados por Indhira (2020) logró evidenciar la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad, reportando que un tercio de los empleados de una empresa de la India no son ni felices ni infelices, lo que indica que es necesario abordar el tema de la felicidad, ya que puede ser una de las causas del desgaste laboral. Igualmente, Dharani y April (2022) en Sudáfrica, hallaron que el compromiso afectivo-laboral y la felicidad en relación al ciclo de vida organizacional se encuentran relacionados, demostrando una vez más la importancia de la felicidad en el compromiso de los colaboradores dentro de sus organizaciones.

De igual forma la revista Forbes (2020) menciona que México es uno de los primeros países con deficiente salud, mayor estrés laboral y problemas psicológicos, así mismo el cofundador de “Why Transformation” menciona que alrededor de un 85 por ciento de las empresas y entidades privadas en México no cuentan con condiciones adecuadas para generar un balance entre el trabajo y la vida cotidiana de los empleados lo que les genera problemas mentales y físicos.

En el caso de Perú en la encuesta realizada por la revista *InfoCapitalHumano* (2020) evidenciaron que de un total de 2050 encuestados alrededor de todo el país que solo un 24 por ciento de la población se encuentra contenta con su trabajo o empleo siendo la brecha de insatisfacción demasiado elevada, un 20 por ciento señala que es porque el clima laboral es negativo un 12 por ciento afirma que es por no estar conforme con su remuneración o porque no validan sus logros dentro de la empresa.

Figura 2

Índice de felicidad en el trabajo – Perú



Nota. En la figura se aprecian los resultados de 2,050 personas encuestadas en Perú, Tomado de *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo.* por InfoCapitalHumano 2020.

Esta y algunas otras encuestas son evidencia clara de que a nivel mundial y en el Perú la situación de los trabajadores públicos como privados, formales e informales no es la más óptima para el desarrollo de sus labores, y de que se requiere de muchos estudios que puedan mejorar las condiciones psicológicas como físicas de los empleados del país.

Forbes (2022) también informó en el 2021 a través del Instituto Nacional de Estadística e Informática que, en el Perú las condiciones de empleo son muy deplorables, luego de las medidas sanitarias por el COVID el empleo adecuado retrocedió en 23.1 por ciento a nivel nacional, haciendo aún más evidente algunos de los factores que propician el poco compromiso laboral tanto en el sector público como privado.

Finalmente si bien no se encontró investigaciones ni información sobre la satisfacción en poblaciones similares o en el mismo área donde se realiza la presente investigación, si se encontró algunos estudios en municipalidades de otras regiones del

Perú, las cuales son útiles también para poder evidenciar la problemática a nivel más específico, De la Cruz y Choque (2021) encontró que en la municipalidad metropolitana de Lima se encontró que un 19.1% nunca se encontró satisfecho trabajando en la municipalidad y un 38.2% no se sienten satisfechos casi nunca, además de que el 44.1% de los trabajadores consideraban que su trabajo no estaba bien remunerado, un 50% también considera que su esfuerzo no era reconocido, un 54.4% consideraba que su jefe no lo motivaba para hacer su trabajo con mayor empeño, finalmente, encontraron que solo el 45.6% de los encuestados consideraba que no tiene una buena relación con sus compañeros y su jefe. Al igual que en la municipalidad Metropolitana de Lima, existe la posibilidad de que este problema se repita en otras instituciones públicas alrededor del país, principalmente en municipalidades con pésima infraestructura o con una baja capacitación en temas relacionados a la mejora de los recursos humanos a gerentes y empleados.

Entonces, por todo ya lo señalado párrafos arriba, para el presente estudio se planteó el siguiente problema de investigación ¿Cómo se relaciona la felicidad y el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción – 2022?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Concepción, perteneciente a la provincia de Concepción, Departamento de Junín, ubicado en la región centro del Perú en la Av. Mariscal Cáceres N° 369.

1.2.2. Delimitación temporal

El presente estudio fue desarrollado en un lapso de cinco meses, los cuales comprende desde octubre del 2022 hasta el mes de febrero del 2023.

1.2.3. Delimitación teórica

A nivel teórico, el estudio se delimitó a las definiciones conceptuales de los constructos de investigación, en primer lugar, la felicidad se conceptualiza como el sentimiento de satisfacción y bienestar que deviene de las experiencias positivas de una persona (Alarcón, 2006); mientras que el compromiso organizacional se conceptualiza, para la presente investigación como la interconexión afectiva y el grado de lealtad

establecido entre la organización, sus representantes y sus colaboradores a su cargo, este vínculo genera que los trabajadores asuman roles y funciones con responsabilidad, haciéndose cargo de los costos, objetivos y riesgos, incluso hasta de los logros alcanzados (Meyer y Allen, 1991).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?

1.3.2. Problema específico

- ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?
- ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?
- ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Sociales

La presente investigación adquirió una justificación social, debido a que se motivó por los datos estadísticos e investigaciones antecedentes que reflejan que la falta de compromiso organizacional de los colaboradores, ha venido significando un problema para las organizaciones, ya que al ser los colaboradores la primera fuerza dinámica, contribuyen con el logro de metas y la competitividad, además, de la calidad de servicio a sus usuarios, sin embargo, un inadecuado nivel de compromiso, podría generar un descenso en el desempeño de estas instituciones, hasta el punto de generar pérdidas económicas y hasta un decrecimiento del PBI en las naciones. Por ello, fue importante investigar variables asociadas al compromiso organizacional, como la felicidad en los colaboradores y más aún en servidores estatales, ya que, a través de ellos, la gestión de los recursos estatales tomará una dirección efectiva y en beneficio de las poblaciones.

Además, a partir de los resultados que se hallaron se motivarán propuestas de solución, para la mejora de las condiciones laborales de los empleados del sector público (Instaurando talleres, capacitaciones y evaluaciones más específicas de las condiciones laborales, actividades preventivas y actividades de promoción de la salud en el trabajo), además, de evidenciar el problema para que los gerentes y subgerentes de la Municipalidad Provincial de Concepción, y de este modo beneficiando a toda la comunidad al mejorar las condiciones de servicio y laborales del ente público.

1.4.2. Teórica

A nivel teórico, el estudio se justificó, debido a que se toman como referencia principal, antecedentes de investigaciones de revistas y repositorios de alto prestigio e impacto, además, la comprensión de las variables se basan en postulados teóricos con credibilidad y aceptación académica como Alarcón (2006) quien define a la felicidad como aquel estado afectivo o emocional que se origina en las experiencias positivas o satisfactorias de un individuo, mientras que Meyer y Allen (1991) sostiene que el compromiso organizacional es el relación afectiva que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.

Entonces, el estudio también abrió paso a nueva evidencia teórica útil para estudios de revisión bibliográfica, sobre felicidad y nuevas investigaciones que abarquen el compromiso organizacional, siendo útil a su vez como evidencia teórica de la existencia de una correlación entre felicidad y compromiso organizacional en el departamento de Junín.

1.4.3. Metodología

Finalmente se determinó que la investigación cumplió con las metas trazadas y la aplicación una metodología científico-inferencial, validada por un correcto procesamiento de datos y sistematización de las variables y sus dimensiones; haciendo el uso idóneo de instrumentos psicométricos como “La escala de felicidad y la Escala de compromiso organizacional”. En ese sentido, a través de la investigación se logró reportar evidencia de validez basada en contenido (mediante criterio de juicio de expertos) y los índices de confiabilidad (Coeficiente omega) de los instrumentos antes mencionados, con el fin de aportar con la validez de herramientas psicométricas e impulsar su uso en futuras

investigaciones que consideren como población de estudio a servidores de otras municipalidades del departamento de Junín.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- Identificar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- Identificar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Dharani y April (2022) en su artículo *“Investigating happiness at work along the organizational life cycle: Moderating role of locus of control”* buscó comprender la relación entre ciclo de vida organizacional y la felicidad en el trabajo a través del compromiso organizacional afectivo y laboral, es por ellos que el método de estudio se especificó como de tipo correlacional-causal, cuantitativo y con un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por un total de 334 personas, los resultados obtenidos surgieron a partir de una regresión jerárquica donde se encontraron correlaciones significativas menores al 5% con coeficiente entre 12.20% y 16.70% para cada componente de compromiso afectivo-laboral y la felicidad en relación al ciclo de vida organizacional; en lo que respecta la variable Locus de Control (grado de importancia) se encontró que los valores balanceados de ninguno los componentes es significativo. Se pudo concluir que, si existe relación entre felicidad, compromiso afectivo-laboral y la mejora del ciclo de vida organizacional.

Ripoll et al. (2021) en su artículo *“Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa”* tuviera como fin estudiar las correlaciones entre el clima organizacional, la satisfacción académica y el compromiso organizacional como factores que influyen en la felicidad en el trabajo mediante la aplicación de un modelo de ecuación estructural, el estudio adoptó un diseño metodológico descriptivo, cuantitativo de nivel correlacional de corte transversal, se aplicó la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), el Cuestionario de Bienestar (WBQ), la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ) a una muestra de 190 estudiantes-inspectores matriculados, los resultados evidenciaron que existe una débil relación positiva entre la felicidad y el compromiso práctico de la organización, por lo que se concluye que si existe una relación entre las variables de estudio y el aumento de la felicidad en los sujetos de estudio y que de todas formas los hallazgos son valiosos ya que permitirán la mejora del gobierno corporativo en las escuelas de cadetes de policía de España.

Indhira (2020) en su artículo *“Analysis of organizational commitment and happiness in information technology industry”* busca encontrar la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad de los empleados, la investigación utiliza un método descriptivo correlacional de corte transversal y se utilizaron cuestionarios de Felicidad y de Compromiso organizacional de los cuales se aplicaron a una muestra de 85 empleados con mínimo 2 años de experiencia de la TI de la India. Los resultados reflejan un valor de chi cuadrado menor que .05 que se rechaza la hipótesis nula demostrando que existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso de los empleados y el compromiso organizacional. Se concluye que un tercio de los empleados no son ni felices ni infelices, lo que indica que es necesario abordar el tema de la felicidad, ya que puede ser una de las causas del desgaste laboral por lo que requiere más estudio, por otro lado, se logró identificar y validar la correlación positiva existente entre las variables de análisis.

Ahmadlou (2019) en su artículo *“Investigating the Effect of Organizational Commitment on the Employee performance with the Mediating Role of Organizational Happiness”* busca investigar el efecto del compromiso organizacional en el desempeño de los empleados con la variable mediadora de la felicidad organizacional, para lo cual utiliza la metodología de ecuaciones estructurales, identificándose como un estudio cuantitativo correlacional-causal y para la obtención de datos se aplicaron encuestas a 280 participantes. Los resultados obtenidos sostienen que existe una correlación significativa entre compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores, además de que existe un efecto claro entre la felicidad y el desempeño de los trabajadores, finalmente se identificó el efecto positivo entre la felicidad y el compromiso organizacional, por lo que se concluye en que la felicidad en el trabajo es una variable que explica como el compromiso organizacional mejora el desempeño de los trabajadores.

Malluk (2018) en su artículo *“Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal”* tiene con propósito de identificar la incidencia de la productividad del empleado y la felicidad organizacional en una centro educativo de Colombia, la investigación se identificó por ser de nivel descriptivo de corte transversal-exploratorio, el instrumento utilizado fue el test CLA de Clima Laboral y el diagnóstico de comunicación organizacional, la cual se aplicó a 297 colaboradores, los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral tiene una relación positiva con la felicidad organizacional, además

también se pudo identificar que existe una relación positiva entre la felicidad organizacional y el compromiso con la organización, en sus dimensiones compromiso emocional, normativo y compromiso de pertenencia, en base a estos se concluye la importancia de la felicidad organizacional y los factores relacionados a estos para la mejora de la creatividad motivación y cultura organizacional de los empleados.

2.1.2. Antecedentes nacionales

García (2020) en su tesis *“Felicidad y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo”* con el objetivo de calcular la correlación presente entre compromiso organización y la felicidad en una empresa de seguridad, a través de un diseño no-experimental, cuantitativo, con un nivel correlación y de corte transversal, para la recopilación de datos se consideró una muestra de 73 colaboradores, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Felicidad y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Alle construidas para cada una de las variables, Los resultado identificaron una relación positiva entre las variables de análisis con un coeficiente de 0.357 con significancia menor al 1%, por lo que se concluye en que las emociones positivas y un óptimo estado anímico sostenido en el tiempo influye en el compromiso organizacional.

Coronado et al. (2019) en su tesis *“Felicidad y compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico peruano”* busca identificar los factores que mejoran el estado anímico de los trabajadores y como esto influye en su productividad y desempeño en la corporación. Esta investigación se caracteriza por ser no experimental, de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional, a partir de esto se definió un tamaño muestral de 305 trabajadores dentro de la empresa los que se les aplico el cuestionario OHQ de Hills y Argyle y el cuestionario de Meyer y Allen de Compromiso Organizacional, es así como se obtuvo como resultados que el componente afectivo tiene una relación media positiva con la felicidad, además se identificó una relación media-débil entre el componente compromiso organizacional y la felicidad, es por ello que la investigación concluye en que se debe fomentar los subcomponentes de felicidad para poder estimular y potenciar el desempeño de los trabajadores.

Pinto (2019) en su tesis *“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”* busca identificar el grado de asociación

entre el compromiso organizacional de los docentes y su felicidad en el área de trabajo, la investigación se caracterizó por ser de tipo correlacional, transeccional, adoptando un diseño no-experimental; para lo cual se realizó una encuesta a un total de 93 docentes a quienes se les aplicó la escala de Meyer y Allen de Compromiso Organizacional y el cuestionario de Felicidad en el trabajo de Yamamoto, los resultados de la investigación solo se encontró una correlación de .177 significativa al 10% entre condiciones del hogar y compromiso organizacional, por lo que se concluye en que no hay una relación entre felicidad y la mejora del compromiso organizacional dentro de la universidad de análisis.

Cornej et al. (2019) en su tesis *“Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana”* busca delimitar el grado de correlación entre compromiso organizacional y felicidad de trabajadores de una entidad financiera, para lo cual se empleó un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel correlacional, dentro de la muestra se procedió a encuestar a 94 trabajadores de los cuales se obtuvo como resultados que existe un grado de asociación de 0.80 entre la felicidad y el compromiso organizacional, el mismo comportamiento se evidencia entre las dimensiones de las variables exceptuando a la dimensión compromiso normativo con una correlación de solo .28 con respecto a la felicidad, al final se pudo concluir en que si existe un grado de relación significativo entre las variables de estudio por lo que sería óptimo para la financiera trabajar en los componentes de felicidad para mejorar su productividad y compromiso con la empresa.

Oblitas (2017) en su investigación *“Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016”* tiene como fin medir la relación entre el compromiso organizacional y la felicidad en trabajadores de una municipalidad, haciendo uso de un método no experimental, de tipo cuantitativo y de nivel correlacional, empleando para lo expuesto una muestra de 203 personas pertenecientes al municipio a encuestar a quienes se les aplicó la escala de felicidad y el compromiso organizacional. Los resultados identificaron la existencia de una correlación entre las variables de estudio de .820 significativo, y solo un 8% de personas que no se encuentran felices sin embargo esto no se le atribuye necesariamente a las malas condiciones de trabajo o algo similar además de que se identifica que hay un 26% que no se siente representado por el ente donde trabajan, el análisis concluye identificando que no existen diferencias entre hombres y mujeres; además de que si existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Felicidad

Es posible entender a la felicidad como un análogo del bienestar subjetivo, sin embargo, un entendimiento más complejo, la felicidad puede ser definida como un rasgo de las personas, que las conduce hacia un estado de ánimo positivo, que se caracteriza por la vivencia de situaciones gratificantes y la estructuración de un sentido de vida (Sanín, 2017).

Para Alarcón (2006) la felicidad es el estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas. Asimismo, Yamamoto (2013) tiene un enfoque relacionado a la mejora de la empresa por lo que define a la felicidad como el motor para la mejora de la productividad, pero intrínsecamente relacionado a sistemas sostenibles de responsabilidad social, así como a factores de la vida personal del empleado y de los componentes de la organización.

Por su lado, Anand (2016) considera a la felicidad como un conjunto de estados emocionales y mentales de bienestar a los cuales define como emociones reconfortantes en diversos grados de intensidad, haciendo que los estados de felicidad estables y prolongados se vean reflejados en el bienestar general de la persona.

2.2.1.1. Psicología positivista

La corriente psicológica positivista, nace con los aportes de Seligman y Csikszentmihalyi (2000) quienes definieron este enfoque como una ciencia que estudia la circunstancia subjetiva de las personas, centrándose en los procesos subyacentes a las emociones positivas. En esa dirección, el foco se centra en el análisis de la experiencia subjetiva, rasgos individuales y las instituciones.

Esta dirección, la psicología positiva se centra en los rasgos positivos de los individuos, sus fortalezas, emociones, valores, espiritualidad, y otros aspectos que permiten su evaluación integral, con el propósito de propiciar el bienestar individual y social (Seligman et al., 2005).

La psicología positiva, tal y como la definen estas orientaciones, ha elevado una amplia variedad de estudios que ya han permitido el trabajo de base de sus teorías relevantes, tienden a agrupar a los psicólogos que se corresponden incluyendo sus preceptos, y así fortalecer su modelo que permite y procedimiento de implementación.

Entonces, desde entonces, se fundan distintas organizaciones en psicología positiva. La Asociación Internacional de Psicología Positiva se creó en 2007, así como el Congreso Mundial de Psicología Positiva que se realiza cada dos años desde 2009. También universidades especializadas en investigación, como el Centro de Psicología Positiva de la Universidad de Pensilvania y el Centro de Florecimiento, y publicaciones especializadas, como el Journal of Happiness Studies y el Journal of Positive Psychology (Arias et al., 2021).

2.2.1.2. Factores asociados a la felicidad

La felicidad también puede ser análogo de la satisfacción vital, asimismo, la felicidad puede ser explicado o predicho a través de variables como: (Alarcón, 2000)

- **Frecuencia de afectos positivos:** Es la asiduidad con la que se experimentan sentimientos positivos, que devienen de experiencias gratificantes, generando la experiencia de felicidad (Alarcón, 2000).
- **Intensidad de experiencias emocionales:** Es el grado de las circunstancias afectivas, que una persona percibe o experimenta, cuanto más intensos sean las experiencias afectivas, menor probabilidad existe de que se experimente felicidad (Alarcón, 2000).
- **Extraversión:** Este factor, debe entenderse como un rasgo de personalidad, que se manifiesta a través de la interacción y expresión abierta de pensamientos y emociones. Entonces, cuanto más expresividad exista, mayor probabilidad hay de experimentar felicidad (Alarcón, 2000).
- **Individualismo:** El individualismo debe definirse como la capacidad de las personas para comportarse con autonomía, sin tomar en cuenta reglas y normas, por ello, cuanto más individualismo exista, menor probabilidad de experimentar felicidad existe (Alarcón, 2000).
- **Colectivismo:** Este factor se entiende cómo la interdependencia de las personas en un determinado grupo, donde el trabajo se realiza considerando los objetivos grupales, predominando por encima de los individuales (Alarcón, 2000).

Para Alarcón (2006) la felicidad es el estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas, dicha satisfacción se origina cuando acontecen circunstancias o situaciones positivas.

2.2.1.3. Componentes de la felicidad

Para Alarcón (2000) puede ser entendida a través de un modelo de 4 componentes, los mismo que estructuran el concepto de felicidad desde una perspectiva positiva de la psicología:

- **Sentido positivo de la vida:** Esta dimensión se caracteriza por que permite evidencia el óptimo estado mental del participante o paciente por lo que contempla características tales como la ausencia de la depresión, la capacidad de superar conflictos existenciales, la madurez y responsabilidad con la vida, así como una buena percepción de la vida (Alarcón, 2000).
- **Satisfacción con la vida:** Esta dimensión busca evaluar las experiencias del día a día de la persona, experiencia de carácter subjetivo que definen si la persona es feliz con su forma de vida además de que también evalúa la felicidad producto de los bienes que posee la persona (Alarcón, 2000).
- **Realización personal:** Esta dimensión hace referencia al grado de felicidad expresado por el participantes o individuo, así como su capacidad para poder ser autosuficiente en el día a día, esta dimensión no evalúa los estados de ánimo momentáneos si no los que en general define el estado del individuo. (Alarcón, 2000).
- **Alegría de vivir:** Esta dimensión mide la manera en que el individuo experimenta los sucesos de la vida, así como problemas, acontecimientos importantes o vanales, y el grado de importancia que estas tienen en la persona, además de que también evalúa el grado de experiencias positivas y bienestar en general (Alarcón, 2000).

2.2.1.4. Felicidad en el trabajo

Sin embargo, la felicidad no es un factor importante sólo para la vida en general, sino también para la vida laboral, es que los trabajadores más felices, suelen demostrar mejores indicadores de optimismo y con ello, mejor desempeño en su vida, en esa dirección, las organizaciones deben preocuparse por la gestión de la felicidad en sus áreas, por ende, en el personal bajo su cargo (Sanín, 2017).

La verdad es que la felicidad en el trabajo no solo favorece a las empresas, sino que esto va mucho más allá de lo observado superficialmente. Para ello, es importante que los trabajadores con mejor desempeño, logan mejores niveles de productividad

laboral, esto permite que las empresas logren mejor rentabilidad y liquidez, con ello, considerando que las empresas impactan en el crecimiento económico de las naciones, también se genera un enorme aporte al desarrollo de los países (Sanín, 2017).

2.2.1.5. Modelo de Lyubomirsky PERMA de la felicidad

El acrónimo PERMA engloba 5 elementos asociados con la felicidad y el bienestar. Los cuales son, “Placer, El compromiso, Relaciones, Significados y Logros”, a partir de estos elementos el modelo expone que poder generar relaciones con los padres es un indicador muy importante que determina el bienestar con la vida en el futuro, el modelo también concibe que la religiosidad, puede promover que las personas encuentre un sentido de significado y conexión con la vida, más allá de uno mismo, además de que permite a los individuos sentirse parte de una sociedad o comunidad, lo que impide que se sientan solos y mejoren sus condiciones de felicidad, de este modo es como también se llega a explicar que existen factores dentro de lo laboral que permite que las personas sean más felices o no, factores que le brindan seguridad y pertenencia a la persona y que le permiten alcanzar metas y cumplir sus logros (Lyubomirsky y Lepper, 1999).

2.2.1.6. Factores de Felicidad laboral

- **Cultura organizacional:** Es el entorno laboral producto de la interacción entre los miembros de una empresa u organización es decir el tipo y nivel de relaciones que se generaron a partir del comportamiento entre compañeros, jefes personales de limpieza, seguridad, etc. En base a esto se delimita que una empresa con una óptima cultura organizacional debe fomentar un trato amable y un ambiente cálido y propicio que influya positivamente en la satisfacción de todos los miembros de la empresa (Bhatti y Qureshi, 2007).
- **Salario del empleado:** La relación entre ingresos y felicidad en la vida también se puede aplicar en la psicología organizacional. Algunos estudios han encontrado relaciones positivamente significativas entre el nivel salarial y la satisfacción laboral ya que son fuentes de sustento seguridad y estatus que reducen estresores y mejoran la calidad de vida del individuo (Beutell y Wittig-Berman, 1999).
- **Seguridad en el trabajo:** La seguridad laboral es un componente clave para decidir si un individuo está satisfecho o no en el trabajo. Las diferentes ocupaciones tienen diferentes niveles de seguridad laboral, además que los altos

niveles de seguridad laboral estar relacionados con óptimos niveles de satisfacción laboral y de bienestar en general (Warr, 2010).

- **Autonomía del trabajo:** Según el filósofo alemán Immanuel Kant, la autonomía es crucial para los seres humanos, ya que es el fundamento de la dignidad humana y la fuente de toda moralidad. La autonomía laboral puede describirse como el estado de ser independiente o libre de una influencia externa excesiva en el lugar de trabajo (Hill, 1991).
- **Equilibrio entre el trabajo y la vida personal:** La conciliación de la vida laboral y personal es una condición de equilibrio que depende de un alto grado de satisfacción, funcionalidad y eficiencia, así como por la capacidad de realizar con éxito numerosos trabajos al mismo tiempo, ahí radica la importancia de que ambas facetas funcionen correctamente (Tausig y Fenwick, 2003).
- **Liderazgo:** Un buen liderazgo fomentará y establecerá relaciones entre los trabajadores en el lugar de trabajo y, como resultado, las personas se empoderarán y fortalecerán mutuamente, a nivel de capacidades laborales o sociales lo que también influirá en la mejora de la calidad de vida y satisfacción de los miembros de la empresa (Tjosvold y Tjosvold, 1995).

2.2.2. Compromiso organizacional

Las empresas operan hoy en día en una situación cambiante que requiere un estilo de liderazgo centrado en el compromiso laboral de sus trabajadores, que les permita ser más adaptables para ajustarse y mantener el negocio en un mundo de competencia global. Por lo tanto, al respecto, algunos científicos realmente han tratado de entender el método que crea el compromiso laboral, dando lugar a la aparición de muchas teorías actuales, la mayoría de las cuales son contactadas desde diferentes ángulos: Conductual y actitudinal, siendo la mencionada el estudio más hecho (Nava et al., 2021).

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es el vínculo afectivo y la lealtad que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales. Asimismo, Robbins y Judge (2017) señalan que el compromiso organizacional, es uno de los tres tipos de actitudes que un trabajador tiene afines con su trabajo y lo delimita como “el estado en el cual un empleado se representa

con una organización en específico y con las metas a las cuales esta apunta, de la cual desea ser parte y no separarse”.

Por su parte, Newstrom (2011) define al compromiso organizacional o lealtad de los trabajadores como el nivel en el que un trabajador se identifica con su organización u empresa por lo que desea seguir siendo participe activo dentro de ella.

2.2.2.1. Teoría del modelo bidimensional de Cohen

Para Cohen (2007) el compromiso organizacional puede explicarse desde un modelo bidimensional, donde se evalúan fundamentos del apego de los colaboradores con su organización:

- **Apego instrumental:** Consistente en la interacción con un individuo y una empresa. Se denomina predisposición operativa a la conexión que surge de la evaluación que hace una persona del valor de la transacción concreta que supone su contribución a la institución y los beneficios que obtiene (Cohen, 2007).
- **Apego psicológico:** El apego es un constructo psicológico compuesto por la propensión conductual y el apego emocional. La tendencia prescriptiva suele desarrollarse antes de la incorporación y sugiere un compromiso moral con la empresa. La lealtad actitudinal, en cambio, surge de una atracción psicológica subyacente hacia la organización, que representa hasta qué punto se memoriza y se conecta con sus cualidades (Cohen, 2007).

2.2.2.2. Teoría de afecto e identificación de Robbins y Judge

El desempeño de la continuidad es un sentimiento en el que un profesional elige con la empresa, así como sus objetivos, con el propósito principal de permanecer una parte de ella. Esta dedicación es crucial porque asegura que los empleados tengan una contribución sustancial a la productividad, generando de nuevo las circunstancias ideales para la empresa, que se requieren para existir en un entorno en constante cambio. Los empleados que tienen un mejor porcentaje de retención dentro de una empresa y que ejecutan un trabajo más productivo y de mayor calidad son personas que están comprometidas con ella, en comparación con los individuos que están satisfechos con su trabajo (Robbins y Judge, 2017).

Entonces, el compromiso es la fuerza de conexión y vinculación que una persona tiene con la organización. Los colaboradores pueden demostrar una de las tres formas de dedicación que se dan actualmente, que han sido la emotiva, la calculadora y normativa:

- **Compromiso afectivo:** Es la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa (Robbins y Judge, 2017).
- **Compromiso calculado:** Como consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la organización y que perdería si abandona el trabajo (Robbins y Judge, 2017).
- **Compromiso normativo:** el trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos (Robbins y Judge, 2017).

2.2.2.3. Factores asociados al compromiso organizacional

Para Villena (2020) el compromiso organizacional puede explicar a través de factores o elementos como:

- **Confianza:** Este factor se encuentra definido por la imagen institucional, capacitación de los colaboradores, motivaciones, cumplimiento de lo prometido, ética en el ejercicio de las labores y la preocupación por el bienestar de los colaboradores (Villena, 2020).
- **Satisfacción:** Se define como la interrelación entre colaborador y la organización, la oportunidad de desarrollo que se vivencia, el grado salarial, calidad del ambiente laboral, trabajos a realizar, horario y lugar de trabajo, entre otros (Villena, 2020).
- **Normas relacionales:** Se definen como los trabajos para lograr objetivos, las responsabilidades asignadas a cada puesto laboral, informes sobre los cambios, consolidación y consideración de las sugerencias, compromisos de mejoras, ente otros (Villena, 2020).
- **Oportunismo:** Se describe como la experiencia de sentimientos provenientes del engaño, incumplimiento, evasión, perjuicios, que puede generar la organización sobre sus colaboradores (Villena, 2020).
- **Dependencia:** De define como la dependencia de los colaboradores con una organización, necesidad que lo mantiene en una empresa, imposibilidad de lograr

encontrar otro trabajo mejor, exigencias de esfuerzos adicionales, pérdidas de ventajas, que se traducen en la dificultad de finalizar los vínculos laborales con las organizaciones (Villena, 2020).

2.2.2.4. Componentes del compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se estructura a través de tres componentes, dicha conceptualización se fundamenta en una perspectiva de interacciones:

- **Compromiso afectivo:** Este componente es producto de la participación u dedicación del propietario con la empresa y sus empleados, hace referencia a las conexiones emocionales entre los empleados y la empresa, reflejando esta conexión en la satisfacción de necesidades de los trabajadores que la corporación logra complacer, que pueden ser aspiraciones, metas, condiciones laborales óptimas, entre otros requerimientos que el empleado percibe dentro de su área laboral (Meyer y Allen, 1991).
- **Compromiso de continuidad:** Se concibe como una promesa de que el empleado debe permanecer en su cargo durante un periodo definido el cual sea respetado, este compromiso se define como el registro y conocimiento abierto de los gastos económicos tangibles o psicológicos durante el periodo de trabajo en el que el individuo a estado ejerciendo su cargo (Meyer y Allen, 1991).
- **Compromiso normativo:** Este componente se determina como un tipo de compromiso que se origina a partir de la identificación con la empresa u organización por parte de los empleados y miembros de la empresa, esto en función y a causa de los beneficios o normas que aportan al aumento de la calidad de vida y satisfacción del empleado (Meyer y Allen, 1991).

2.2.2.5. Modelo de Dessler

Centrado en la administración del personal, no se concibe al ser humano en su total magnitud, dentro de las acciones correctivas y de evaluación de desempeño tiene en consideración los procesos de ingreso y permanencia. puede reconocerse que identifica funciones orientadas a la motivación y la adaptación al ambiente; no considera orientaciones sobre la diversidad de género o la pluriculturalidad como establece el Buen Vivir, este modelo también considera funciones orientadas a: habilidades, motivación, retroalimentación y adaptación del ambiente estos componentes ayudan entender y a

explicar los causantes de un buen clima organizacional y fomenta la creación de un sentido de comunidad dentro de la organización así también como la creación de normas y reglas que permitan a los miembros comprometerse con valores humanos, también fomenta la comunicación y relación existente, así como la mejora y desarrollo de los empleados dentro de la empresa y garantiza la justificación organizacional (De Frutos et al., 1998).

2.2.2.6. Teoría del intercambio social de Blau

Según la teoría del intercambio social, el compromiso organizacional es el vínculo que el trabajador tiene con la organización como resultado de las inversiones a largo plazo que ha realizado, referido al valor que ha aportado a la organización. Siendo un compromiso de continuidad porque si el empleado decide dejar la empresa, tendrá que pagar el costo personal de las inversiones realizadas, tales como tiempo, esfuerzo, dinero, habilidades y experiencia, etc. (De Frutos et al., 1998).

El intercambio social comienza cuando los individuos forman equipos para satisfacer sus necesidades; desde esta perspectiva, el compromiso organizacional es la consecuencia de una transacción de incentivos y aportes entre la organización y el trabajador, resultando en un intercambio esfuerzo-recompensa. De tal manera que la persona obtiene ventajas relacionadas con el trabajo tales como un plan de retiro, seguro de salud, oportunidades para aprender nuevas habilidades e incentivos para permanecer en la empresa. Cuanto más valorado e importante sea el comportamiento, más frecuentemente lo repetirá el trabajador (García y Gonzales, 2018).

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Felicidad

Para Alarcón (2006) la felicidad es el estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas, dicha satisfacción se origina cuando acontecen circunstancias o situaciones positivas.

2.3.1.1. Dimensiones de felicidad

De acuerdo con Villanueva (2018) la felicidad puede ser medida a través de 4 dimensiones:

- **Sentido positivo de la vida:** Esta dimensión evalúa la ausencia de depresión, percepción pesimista y conflictos existenciales (Villanueva, 2018).
- **Satisfacción con la vida:** En esta dimensión se evalúan las experiencias subjetivas y el grado de satisfacción con posesión de bienes (Villanueva, 2018).
- **Realización personal:** Señala la expresión de felicidad, mas no estados momentáneos, también se evalúa la autosuficiencia de las personas (Villanueva, 2018).
- **Alegría de vivir:** Evalúa la forma en cómo se experimenta la vida y que tan valiosa es para las personas, asimismo, la sensación de bienestar y experiencias positivas (Villanueva, 2018).

2.3.2. Compromiso organizacional

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es el vínculo afectivo y la lealtad que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.

2.3.2.1. Dimensiones de compromiso organizacional

De acuerdo con Neyra et al. (2020) el compromiso organizacional puede ser medido mediante 3 dimensiones:

- **Compromiso afectivo:** El compromiso psicológico o afectivo es la dedicación que resulta de la participación del propietario en la empresa. Se refiere a los lazos emocionales que los individuos tienen con las organizaciones, expresando la conexión emocional basada justamente en la satisfacción de las necesidades, las aspiraciones o el espacio físico que el empleado siente en relación con su situación laboral. el trabajador percibe su lugar de trabajo (Neyra et al., 2020).
- **Compromiso de continuidad:** El compromiso de continuidad es una promesa expresada como resultado de que el contratista debe continuar en su puesto a la luz de un período establecido. Se describe como el reconocimiento de los costes económicos, tangibles y psicológicos que se producen cuando la persona trabajadora ha estado laborando previamente durante una temporada (Neyra et al., 2020).

- **Compromiso normativo:** El compromiso normativo es el tipo de compromiso que surge cuando los colaboradores se sienten identificados con la organización, como resultado de las ventajas o la regularidad de la organización (Neyra et al., 2020).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

- **H₁:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción -2022.
- **H₀:** La felicidad no se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción – 2022.

3.2. Hipótesis específica

- **H₁₁:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- **H₁₂:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- **H₁₃:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- **H₀:** La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

3.3. Variables

Variable 1: felicidad

Definición conceptual: Para Alarcón (2006) la felicidad es el estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas.

Definición operacional: La felicidad puede cuantificarse a través de la Escala de Felicidad de Lima, constituida por 27 reactivos y 4 factores o dimensiones: Sentido positivo de la vida; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (2-7-14-17-18-19-20-22-23-26), satisfacción con la vida; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (3-4-5-6-21-24-25-27), realización personal; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (1-8-9-15-16) y alegría de vivir; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (10-11-12-13).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es el vínculo afectivo y la lealtad que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.

Definición operacional: El compromiso organizaciones puede cuantificarse a través de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, constituido por 18 reactivos y 3 factores o dimensiones: Compromiso afectivo; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (1-3-7-10-11-12-15), compromiso de continuidad; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (4-8-13-16-17) y compromiso normativo; esta dimensión evalúa los siguientes ítems (2-5-6-9-14-18).

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método General

El método general de investigación fue el científico, debe comprenderse como la vía más rigurosa y objetiva de corroborar una hipótesis a través del planteamiento del problema, recopilación de datos y rechazo de hipótesis (Sánchez-Carlessi y Reyes, 2021).

4.1.2. Método Especifico

El método del estudio específico fue hipotético-deductivo, estos estudios se desarrollan a partir de una amplia información sobre un tema, con el objetivo de llegar a un conocimiento específico; del mismo modo, validan tanto la hipótesis como la teoría dada para este estudio (Sánchez-Carlessi y Reyes, 2021).

4.2. Tipo de Investigación

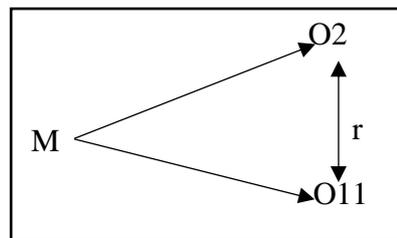
El estudio se desarrolló como tipo básico, los estudios básicos se inspiran en las observaciones de una situación y pretenden mejorar o sugerir soluciones en la muestra de la investigación (Sánchez-Carlessi y Reyes, 2021).

4.3. Nivel de Investigación

Asimismo, se siguió un nivel relacional, el estudio relacional se centra en el examen de los datos recogidos mediante enfoques estadísticos, permitiendo determinar la relación entre las variables (Supo, 2020).

4.4. Diseño de la Investigación

De diseño no experimental-transversal, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la mayoría de las investigaciones, con este diseño, no modifican los factores ya que su objetivo no es confirmar los efectos existentes sobre esos factores de predicción. Asimismo, afirman que la investigación trasversal se centra en un periodo de tiempo concreto y no se mantiene en el tiempo.



O1 = Variable 1: Observación de la Felicidad

O2 = Variable 2: Observación del Compromiso organizacional.

M = Servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción-2022.

r = Correlación entra las variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1 Población

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que la población se define como la suma de instancias o individuos definidos, restringidos y disponibles para la investigación, que servirán de base para elegir la muestra en función de un conjunto de parámetros. Por ello, la población se conformó por 126 servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción-2022.

4.5.2 Muestra

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la muestra es el conjunto de participantes, objeto de estudio, que adquiere la representatividad poblacional. Por ello, la muestra se conformó por 126 servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción-2022.

4.5.3 Muestreo

Entonces, se consideró un muestreo de tipo censal, para Tamayo (2019) muestreo censal se encarga de tomar la totalidad de la población, debido a que la accesibilidad es un factor viable para la investigación. Sin embargo, también se consideran algunos criterios de inclusión y exclusión:

Criterio de inclusión:

- Servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción.
- Contar con más de 6 meses laborando en la institución.
- Encontrarse laborando a tiempo completo.

- Acceder a participar de forma voluntaria.
- Haber firmado el consentimiento informado.
- Colaboradores del área administrativa (Gerencia, secretaría, contabilidad, imagen institucional, RRHH, almacén, planeamiento, asesoría jurídica, medio ambiente, suprefectura, etc.).
- Personas que sean mayores de edad

Criterio de exclusión:

- Encontrarse en modalidad de Teletrabajo.
- Encontrarse bajo un régimen de locación, voluntario, o practicante ad honorem.
- Personal que no se encuentre laborando en el área administrativa.
- No haber firmado el consentimiento informado.
- Haber culminado la evaluación con contestaciones incompletas u otras irregularidades en los cuestionarios.
- No haber asistido el día de la aplicación de las encuestas.
- Encontrarse de permiso o haber faltado en el momento de la aplicación de las encuestas.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

4.6.1. Técnica de recolección de datos

La técnica que se aplicó para la recopilación de datos fue la encuesta, tal como sostienen Sánchez-Carlessi y Reyes (2021) esta modalidad es sencilla, adaptable y fácil de entender para el público en general, a la vez que se mantiene imparcial en sus resultados.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como instrumento, el cuestionario, para Sánchez-Carlessi y Reyes (2021) esta herramienta ofrece ventajas como la sistematización del conocimiento y el análisis de los datos dentro de una forma organizada, a partir de indagaciones vinculadas al tema de estudio, sus factores y su dimensionalidad.

Ficha técnica del cuestionario de Felicidad

Nomenclatura:	Escala de felicidad de Lima
Autor:	Alarcón (2006)
Procedencia:	Perú
Validación – Perú:	Villanueva (2018)
Población:	Jóvenes y adultos.
Aplicación:	Individual y colectiva
Descripción	El instrumento se conforma por 4 dimensiones que agrupan 27 ítems, a través de dichos factores se busca evaluar el nivel de felicidad que experimentan las personas.
Dimensiones:	Dimensión 1-Sentido positivo de la vida (2-7-14-17-18-19-20-22-23-26). Dimensión 2-Satisfacción con la vida (3-4-5-6-21-24-25-27). Dimensión 3-Realización personal (1-8-9-15-16). Dimensión 4-Alegría de vivir (10-11-12-13).

Validez

Para la validez de la Escala de felicidad de Lima, Villanueva (2018) realizó un proceso de análisis de propiedades psicométricas en una población de adultos de Carabayllo, donde halló evidencia aceptable de validez para la Escala de felicidad de Lima. Se reportaron índices V de Aiken=1 para los ítems, con respecto al AFE se halló un KMO=.930 y un $p<.001$, una varianza explicada de 55.97% para 4 factores.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de la Escala de felicidad de Lima, Villanueva (2018) reportó un coeficiente alfa de Cronbach = .993; asimismo, el método de dos mitades reportó un coeficiente Gutman = .851.

Ficha técnica del cuestionario del compromiso organizacional

Nomenclatura:	Escala de compromiso organizacional ECO
Autor:	Rosario-Hernández (2002)
Procedencia:	Puerto Rico
Validación – Perú:	Neyra et al. (2020)

Población:	Adultos de 18 años a más
Aplicación:	Individual y colectiva
Descripción	El instrumento se conforma por 3 dimensiones que agrupan 18 ítems, a través de dichos factores se busca evaluar el grado de compromiso e identificación que tienen los colaboradores con la organización en la que laboran.
Dimensiones:	Dimensión 1-Compromiso afectivo (1-3-7-10-11-12-15). Dimensión 2-Compromiso de continuidad (4-8-13-16-17). Dimensión 3-Compromiso normativo (2-5-6-9-14-18).

Validez

Para la validez de la Escala de compromiso organizacional ECO, Neyra et al. (2020) realizó un proceso de análisis de propiedades psicométricas en una población de servidores públicos de una UGEL de Lima, donde halló evidencia aceptable de validez para la Escala de compromiso organizacional. Con respecto al AFE, se reportó un $KMO=.916$, $p=.000$, para 3 factores.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de la Escala de compromiso organizacional ECO, Neyra et al. (2020) reportó un coeficiente alfa de Cronbach $=.0910$, además, se reportaron coeficientes alfa para cada dimensión (Compromiso afectivo $=.764$; Compromiso de continuidad $=.790$; Compromiso normativo $=.756$).

Procedimiento para la recolección de datos

Para el recojo de datos se desarrollaron los siguientes procedimientos:

- Se levantaron observaciones realizadas por la asesora y el comité de investigación de la universidad.
- Se tramitaron y solicitaron los permisos en la institución objeto de estudio, para la aplicación de los instrumentos de medición psicológica.
- Durante el proceso de muestreo o de aplicación de los instrumentos, se consideró el cumplimiento estricto de las medidas de restricciones sanitarias (Uso de mascarillas, uso de alcohol medicinal y metro de distancia).

- Al momento de la aplicación de los instrumentos, se solicitó a cada uno de los participantes, la autorización y consentimiento de su participación voluntaria, a través de la firma del consentimiento informado.
- Antes de la entrega de los instrumentos, se le explicó claramente los objetivos y condiciones del estudio, así como la organización de los formatos a rellenar, con el propósito de mantener la transparencia e información precisa.
- Durante el proceso del muestreo (Aplicación de los instrumentos) se permitió la realización de consultas, y la investigadora procedió a clarificar las dudas que surjan.
- Al finalizar, las investigadoras constataron que las preguntas hayan sido respondidas en su totalidad, una vez se haya cerciorado, los participantes procederán a retirarse del salón.
- Finalmente, el procedimiento de datos y su respectivo análisis culminó en la elaboración de informe y en la remisión de los resultados a los directivos y gerentes de la institución.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos y examinar la información se utilizaron técnicas estadísticas y procedimientos rigurosos, tal como se especifica de la siguiente manera:

Se exploraron aportes e información teórica, seguidamente se buscaron los artículos de investigación donde se diseñan los instrumentos de medición, asimismo, se revisaron artículos más recientes donde se validaron los instrumentos a la realidad peruana. Asimismo, se establecieron las matrices (Consistencia, operacional y de instrumentos), además, se realizó la validación de los instrumentos mediante juicio de expertos y V Aiken, también la confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través del cálculo de coeficiente omega, para ello se aplicó a una muestra piloto. Seguidamente, se administraron los instrumentos a la muestra final de la investigación, finalmente, se creó la base de datos, para después procesar los datos estadísticamente. El reporte de los datos se realizó de acuerdo al formato APA por ello, se configuraron manualmente la presentación de las tablas y figuras, con el fin de cumplir los estándares de calidad. En ese sentido, los datos fueron procesados a través del Software SPSS26.

En esa dirección, es necesario especificar las técnicas estadísticas que se aplicaron para la presente investigación:

Estadística descriptiva: La estadística descriptiva permite determinar los aspectos de la población, tras lo cual se evalúa cómo interactúan los factores en la población estudiada, caracterizando las propiedades de la muestra o población.

Estadística inferencial: Las estimaciones se calcula y, por tanto, las hipótesis del estudio se validan con la ayuda del análisis inferencial; no obstante, el uso de las pruebas estadísticas depende de que se tengan en cuenta factores como la magnitud de la significación y el análisis de correlación.

Nivel de significancia: El nivel de significancia se considera entonces, como un umbral de azar esencialmente arbitrario, que se utiliza para evaluar la presencia de confianza estadística en cuanto a si alguna inferencia es estadísticamente significativa ($>.05$).

Coefficiente de Correlación - Spearman: El coeficiente de correlación de Spearman es un método no paramétrico y debe considerarse como la probabilidad determinada que especifica la cantidad y el tipo de vínculo entre los factores, sin embargo, no es suficiente hallar el coeficiente, sino también determinar el tamaño de efecto. Por lo tanto, se utilizará el Cuestionario de Felicidad y Cuestionario de Compromiso Organizacional (ECO).

Tamaño de efecto: Es el grado con el cual los hallazgos demuestran su alcance o generalidad, para las correlaciones, puede entenderse también el grado en que dos variables se asocian. Por ello, Cohen (1992) señala que para determinar la fuerza de la correlación se puede utilizar la escala de tamaños de efecto.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Se consideraron los aspectos señalados en los Art° 27 y 28 del reglamento de la Universidad Peruana Los Andes (2019). En el Art°27-Principios Que Rigen La Actividad Investigadora, se señala que los investigadores deben; proteger a los participantes y los grupos étnicos y socioculturales, considerando a los participantes como el fin y no el medio, respetar la libertad, confidencialidad y privacidad, solicitar la participación voluntaria a partir de la firma del consentimiento informado, comunicando los fines específicos del estudio, priorizar los principios de no maleficencia y beneficencia, donde se considera relevante el bienestar de los participantes y su integridad psicológica y física, proteger el medio ambiente y respetar la biodiversidad en la ejecución de los procesos

investigativos, garantizar la responsabilidad en concordancia de la pertinencia y alcances del estudio, finalmente, los investigadores deben considerar relevante la veracidad del estudio en todas sus etapas.

Por otro lado, en el Art°28-Normas de comportamiento ético de quienes investigan, se señala que los investigadores deben; desarrollar estudio originales y consistentes con las líneas de investigación de la universidad, realizar estudios fundamentados en la rigurosidad científica, garantizando la validez y credibilidad de los procesos, desarrollar investigaciones con responsabilidad de las consecuencias que se pueda producir, garantizar el anonimato y confidencialidad de los participantes, reportar los resultados de forma clara y completa, retronando los informes a las partes interesadas, mantener la escrupulosidad de las informaciones recopiladas, sin utilizarlos para el lucro ni para otro fines que no corresponden a los principios éticos, dar cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de la institución, proteger el medio ambiente y a los participantes en su totalidad, comunicar los conflictos de interés de los investigadores, dar cumplimiento a las normas internacionales y nacionales, no aceptar subvenciones particulares u otros que puedan afectar el desarrollo correcto de la investigación, finalmente cumplir con el reglamento de la universidad (Universidad Peruana Los Andes, 2019).

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1. Procesamiento estadístico

El análisis de los datos y su respectivo procesamiento se desarrolló a través del software SPSS 26 y Microsoft Excel 2019.

5.2. Descripción de resultados

Características de la muestra investigada

Tabla 1

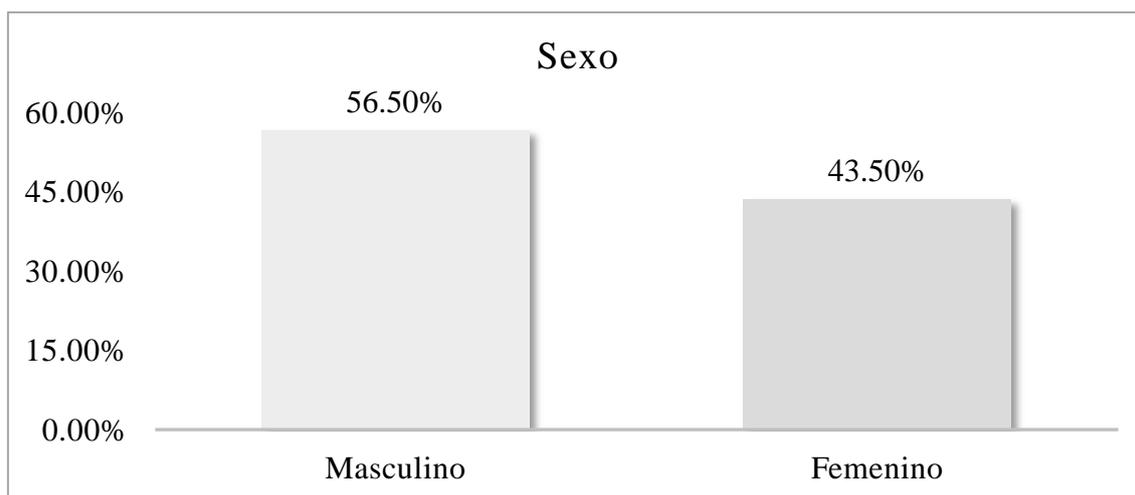
Porcentajes por sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	61	56.5%
	Femenino	47	43.5%
	Total	108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes por sexo, procesado en el software SPSS-26.

Figura 3

Porcentajes por sexo



Nota. El Grafico refleja los porcentajes por sexo en la Municipalidad de Concepción

Interpretación

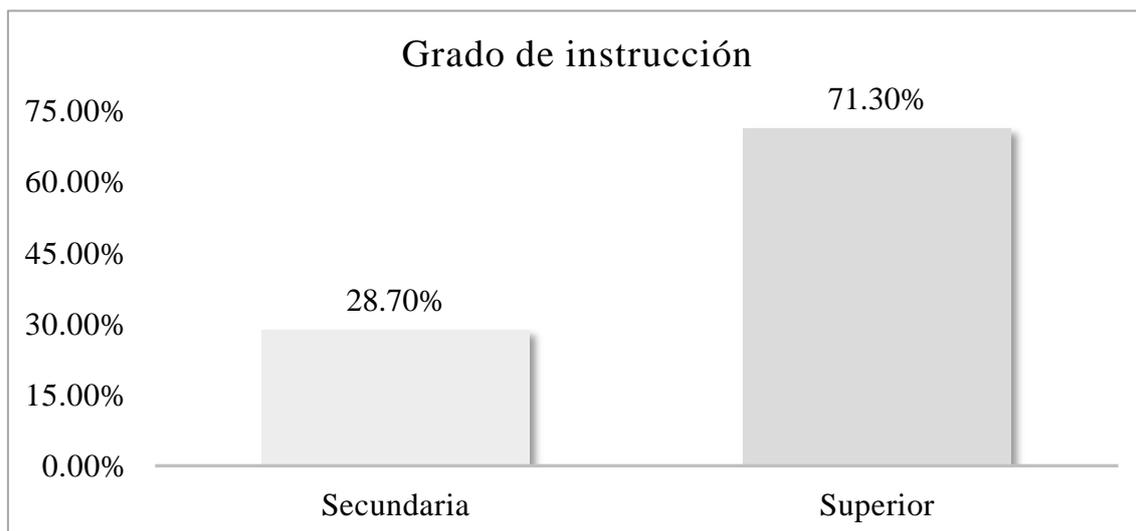
En la Tabla 1 y Figura 3 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 56.5% (61) encuestados fueron de sexo masculino, y otro 43.5% (47) fue de sexo femenino, reflejando una leve predominancia de servidores públicos del sexo masculino, generado así la necesidad de emprender futuros estudios a nivel de variables sociodemográficas.

Tabla 2
Porcentajes por grado de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	31	28.7%
	Superior	77	71.3%
	Total	108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para el grado de instrucción, procesado en el software SPSS-26.

Figura 4
Porcentajes por grado de instrucción



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para el grado de instrucción en la Municipalidad de Concepción.

Interpretación

En la Tabla 2 y Figura 4 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 28.7% (31) de los servidores encuestados reportó tener sólo secundaria completa y otro 71.3% (77) señaló tener formación superior técnica o universitaria. Reflejando el involucramiento de servidores con un grado de instrucción de nivel superior, en las actividades municipales.

Variable 1: Felicidad

Tabla 3

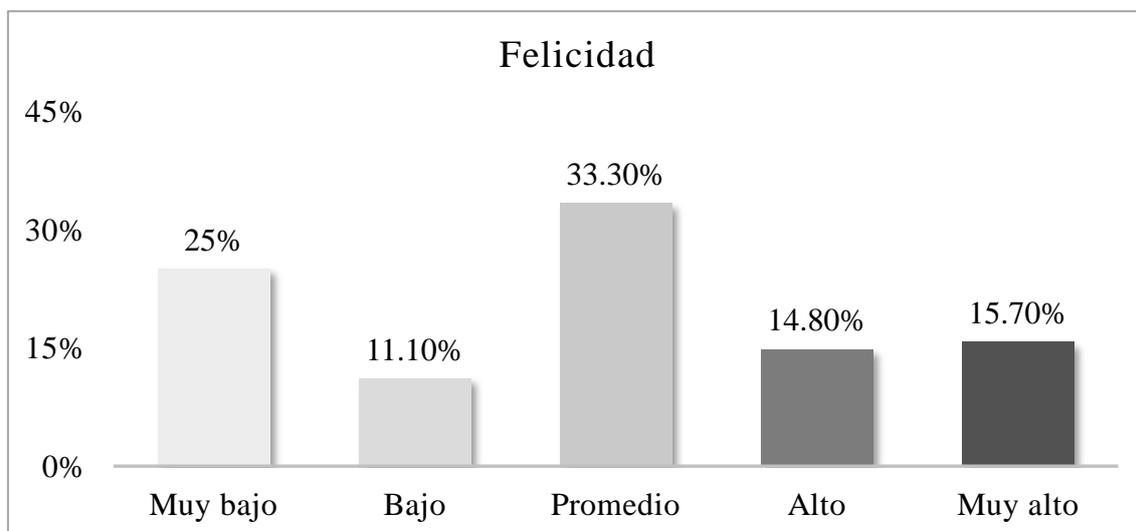
Porcentajes para la variable felicidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	27	25%
	Bajo	12	11.1%
	Promedio	36	33.3%
	Alto	16	14.8%
	Muy alto	17	15.7%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para felicidad, procesado en el software SPSS-26.

Figura 5

Porcentajes para la variable felicidad



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para la variable felicidad en la Municipalidad de Concepción.

Interpretación

En la Tabla 3 y Figura 5 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 25% (27) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de felicidad, 11.1% (12) niveles bajos, otro 33.3% (36) reportó nivel promedio, 14.8% (16) nivel alto y otro 15.7% (17) reportó nivel muy alto de felicidad. Esto refleja que más del 50% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de felicidad en la Municipalidad provincial de Concepción, sin embargo, existe otro porcentaje que posee niveles bajos.

Dimensiones de felicidad

Tabla 4

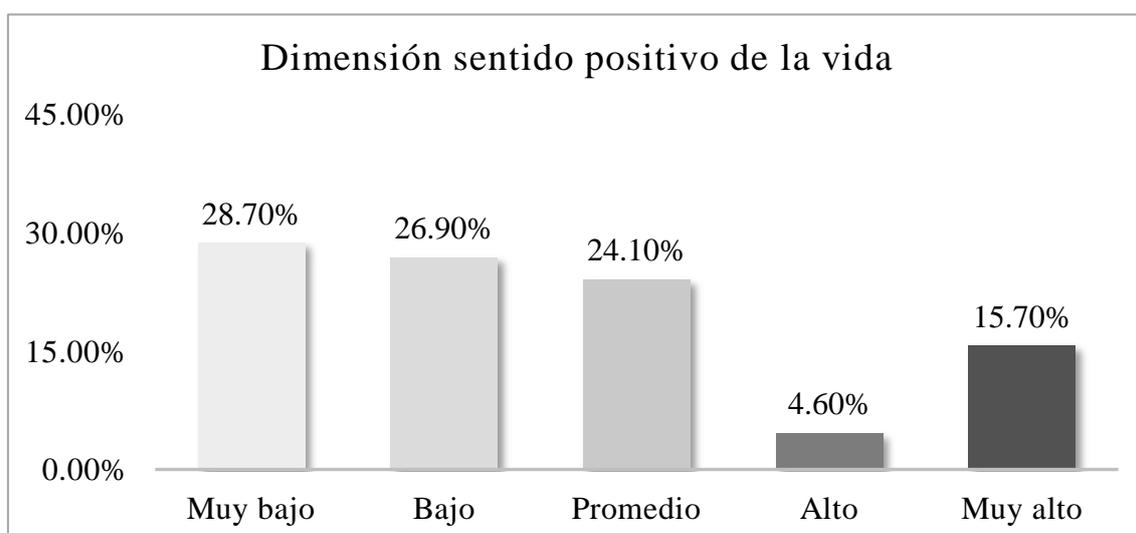
Porcentajes para la dimensión sentido positivo de la vida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	31	28.7%
	Bajo	29	26.9%
	Promedio	26	24.1%
	Alto	5	4.6%
	Muy alto	17	15.7%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para sentido positivo de la vida, procesado en SPSS-26.

Figura 6

Porcentajes para la dimensión sentido positivo de la vida



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para sentido positivo de la vida.

Interpretación

En la Tabla 4 y Figura 6 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 28.7% (31) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de sentido positivo de la vida, 26.9% (29) niveles bajos, otro 24.1% (26) reportó nivel promedio, 4.6% (5) nivel alto y otro 15.7% (17) reportó nivel muy alto de sentido positivo de la vida. Esto refleja que, poco más del 40% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de sentido positivo de la vida en la Municipalidad provincial de Concepción, sin embargo, existe otro porcentaje mayoritario que posee niveles bajos o sentido negativo.

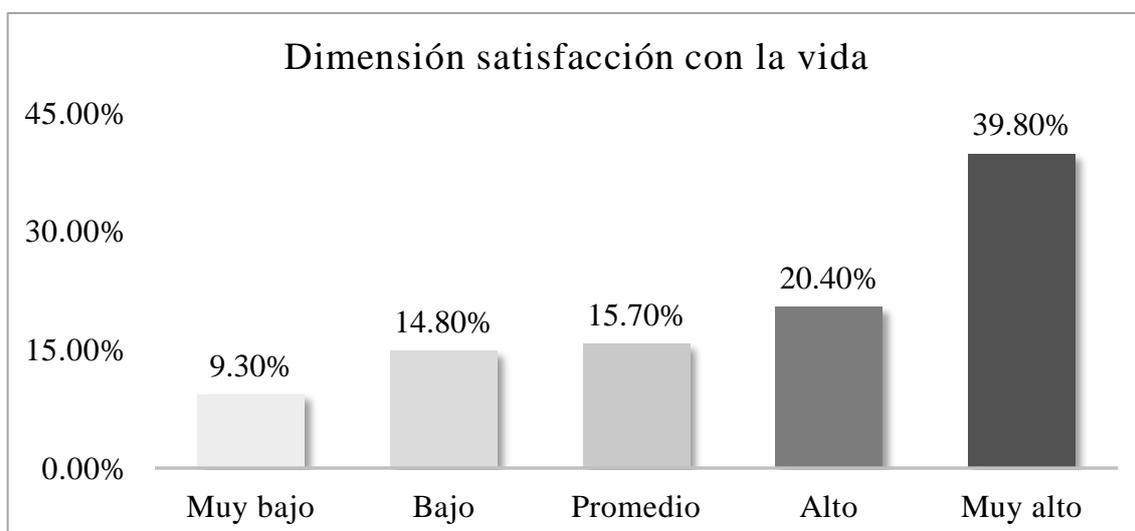
Tabla 5
Porcentajes para la dimensión satisfacción con la vida

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	10	9.3%
	Bajo	16	14.8%
	Promedio	17	15.7%
	Alto	22	20.4%
	Muy alto	43	39.8%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para satisfacción con la vida, procesado en SPSS-26.

Figura 7

Porcentajes para la dimensión satisfacción con la vida



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para satisfacción con la vida.

Interpretación

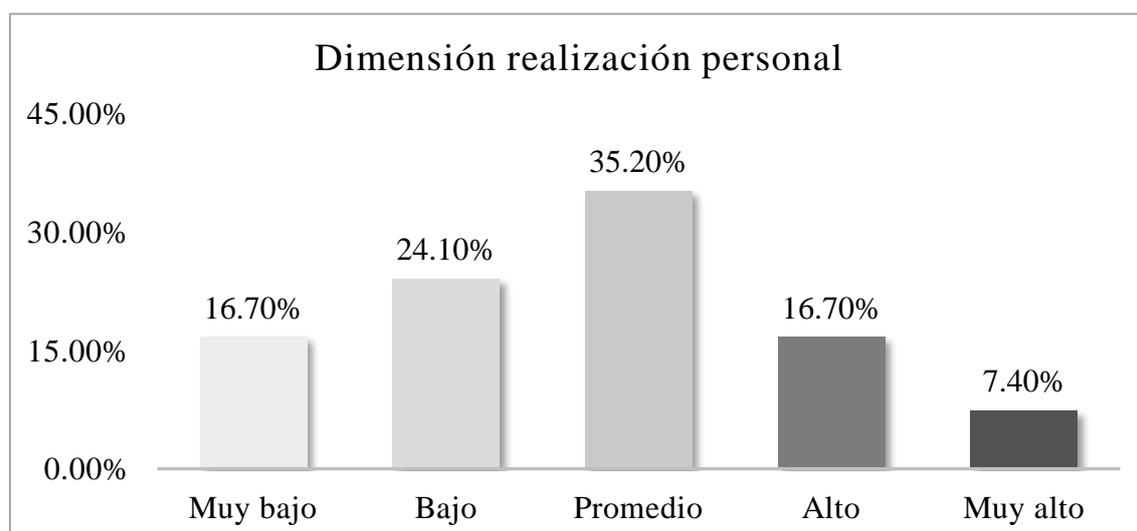
En la Tabla 5 y Figura 7 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 9.3% (10) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de satisfacción con la vida, 14.8% (16) niveles bajos, otro 15.7% (17) reportó nivel promedio, 20.4% (22) nivel alto y otro 39.8% (43) reportó nivel muy alto de satisfacción con la vida. Esto refleja que, más del 70% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de satisfacción con la vida en la Municipalidad provincial de Concepción.

Tabla 6
Porcentajes para la dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	18	16.7%
	Bajo	26	24.1%
	Promedio	38	35.2%
	Alto	18	16.7%
	Muy alto	8	7.4%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para realización personal, procesado en SPSS-26.

Figura 8
Porcentajes para la dimensión realización personal



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para realización personal.

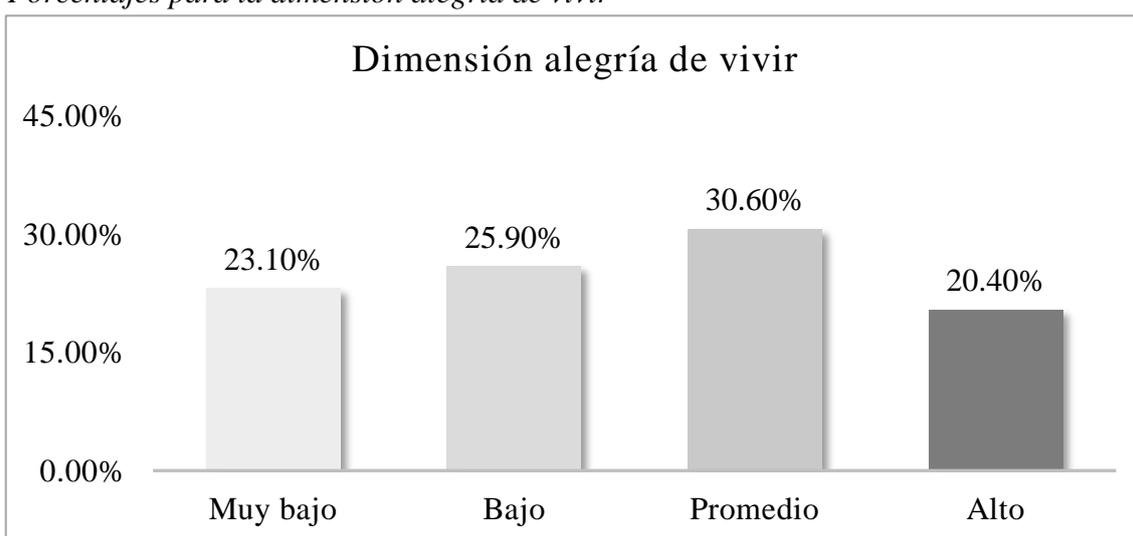
Interpretación

En la Tabla 6 y Figura 8 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 16.7% (18) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de realización personal, 24.1% (26) niveles bajos, otro 35.2% (38) reportó nivel promedio, 16.7% (18) nivel alto y otro 7.4% (8) reportó nivel muy alto de realización personal. Esto refleja que, más del 50% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de realización personal en la Municipalidad provincial de Concepción.

Tabla 7*Porcentajes para la dimensión alegría de vivir*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	25	23.1%
	Bajo	28	25.9%
	Promedio	33	30.6%
	Alto	22	20.4%
	Total	108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para alegría de vivir, procesado en SPSS-26.

Figura 9*Porcentajes para la dimensión alegría de vivir*

Nota. El Grafico refleja los porcentajes para alegría de vivir.

Interpretación

En la Tabla 7 y Figura 9 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 23.1% (25) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de alegría de vivir, 25.9% (28) niveles bajos, otro 30.6% (33) reportó nivel promedio y otro 20.4% (22) reportó nivel alto de alegría de vivir. Esto refleja que, más del 50% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de alegría de vivir en la Municipalidad provincial de Concepción, sin embargo, otro porcentaje menor, pero casi similar, experimenta niveles bajos.

Variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 8

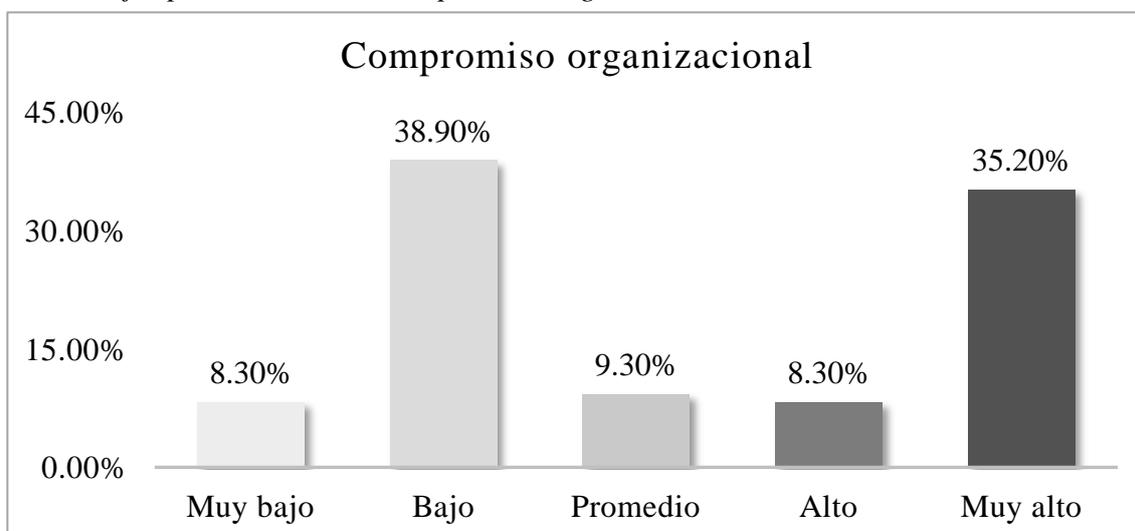
Porcentajes para la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	9	8.3%
	Bajo	42	38.9%
	Promedio	10	9.3%
	Alto	9	8.3%
	Muy alto	38	35.2%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para compromiso organizacional, procesado en SPSS-26.

Figura 10

Porcentajes para la variable compromiso organizacional



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para compromiso organizacional.

Interpretación

En la Tabla 8 y Figura 10 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 8.3% (9) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de compromiso organizacional, 38.9% (42) niveles bajos, otro 9.3% (10) reportó nivel promedio, 8.3% (9) nivel alto y otro 35.2% (38) reportó nivel muy alto de compromiso organizacional. Esto refleja que, más del 50% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de compromiso organizacional en la Municipalidad provincial de Concepción, sin embargo, otro porcentaje considerable también experimenta compromiso bajo.

Dimensiones de compromiso organizacional

Tabla 9

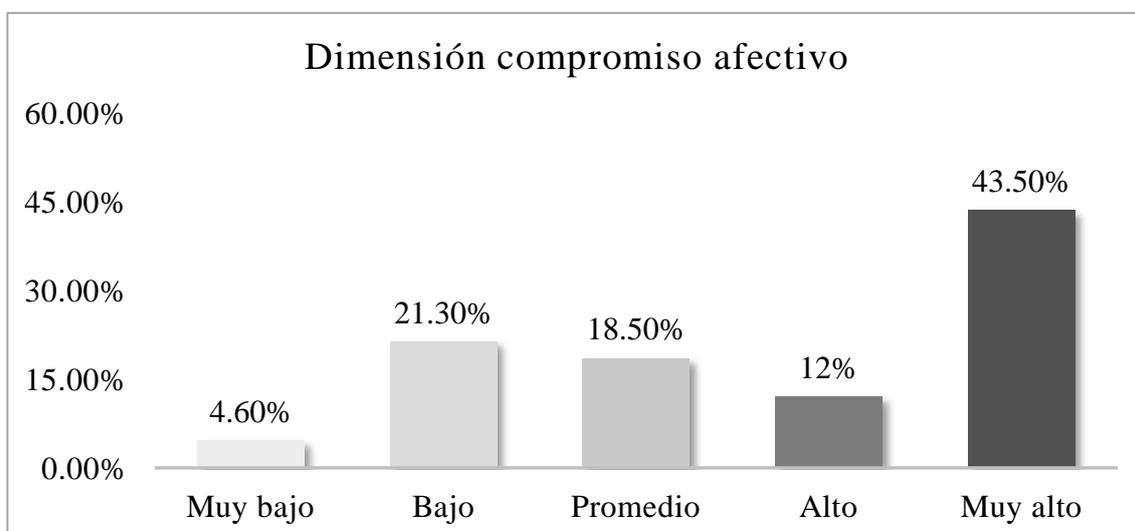
Porcentajes para la dimensión compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	5	4.6%
	Bajo	23	21.3%
	Promedio	20	18.5%
	Alto	13	12%
	Muy alto	47	43.5%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para compromiso afectivo, procesado en SPSS-26.

Figura 11

Porcentajes para la dimensión compromiso afectivo



Nota. El Grafico refleja los porcentajes para compromiso afectivo.

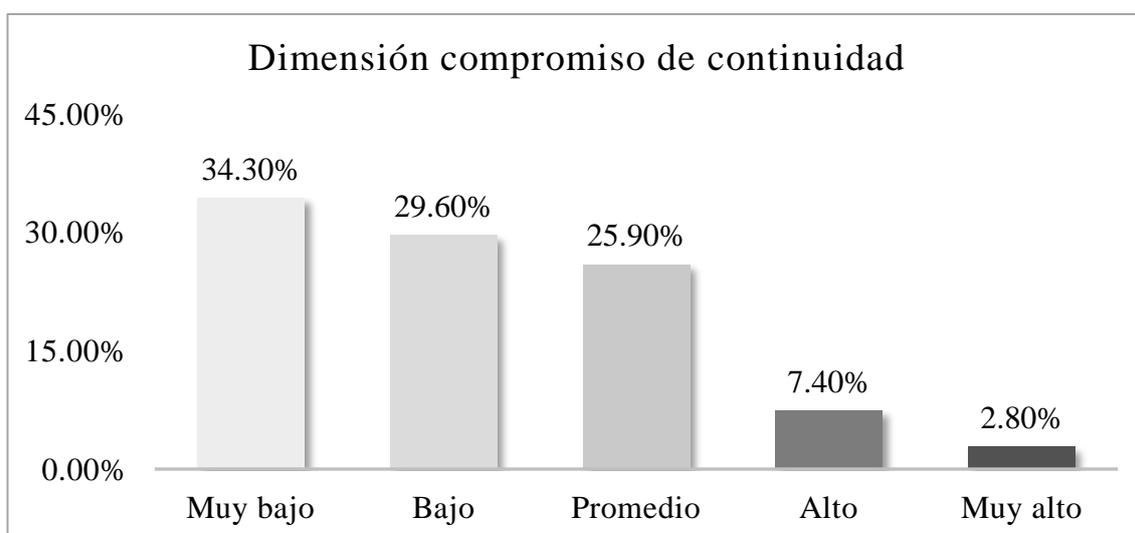
Interpretación

En la Tabla 9 y Figura 11 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 4.6% (5) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de compromiso afectivo, 21.3% (23) niveles bajos, otro 18.5% (20) reportó nivel promedio, 12% (13) nivel alto y otro 43.5% (47) reportó nivel muy alto de compromiso afectivo. Esto refleja que, más del 70% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de compromiso afectivo en la Municipalidad provincial de Concepción.

Tabla 10*Porcentajes para la dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	37	34.3%
	Bajo	32	29.6%
	Promedio	28	25.9%
	Alto	8	7.4%
	Muy alto	3	2.8%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para compromiso de continuidad, procesado en SPSS-26.

Figura 12*Porcentajes para la dimensión compromiso de continuidad*

Nota. El Grafico refleja los porcentajes para compromiso de continuidad.

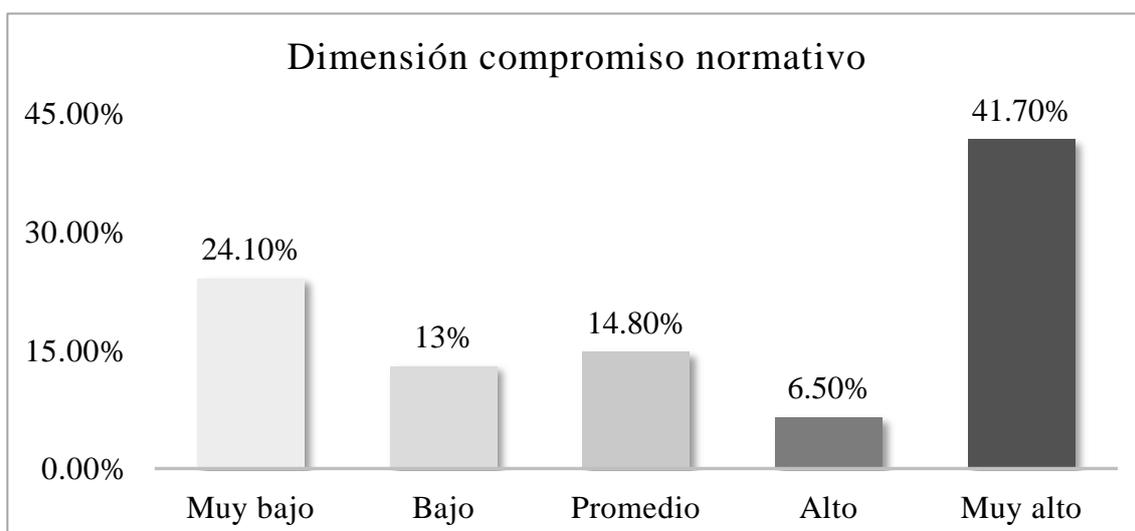
Interpretación

En la Tabla 10 y Figura 12 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 34.3% (37) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de compromiso de continuidad, 29.6% (32) niveles bajos, otro 25.9% (28) reportó nivel promedio, 7.4% (8) nivel alto y otro 2.8% (3) reportó nivel muy alto de compromiso de continuidad. Esto refleja que, poco más del 30% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de compromiso de continuidad en la Municipalidad provincial de Concepción, mientras que otro considerable porcentaje pretende no continuar en la institución.

Tabla 11*Porcentajes para la dimensión compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy bajo	26	24.1%
	Bajo	14	13%
	Promedio	16	14.8%
	Alto	7	6.5%
	Muy alto	45	41.7%
Total		108	100%

Nota. La tabla refleja los porcentajes para compromiso normativo, procesado en SPSS-26.

Figura 13*Porcentajes para la dimensión compromiso normativo*

Nota. El Grafico refleja los porcentajes para compromiso normativo.

Interpretación

En la Tabla 11 y Figura 13 se demuestra que, del 100% (108 servidores públicos) de servidores públicos de la Municipalidad provincial de Concepción, 24.1% (26) de los servidores encuestados reportaron niveles muy bajos de compromiso normativo, 13% (14) niveles bajos, otro 14.8% (16) reportó nivel promedio, 6.5% (7) nivel alto y otro 41.7% (45) reportó nivel muy alto de compromiso normativo. Esto refleja que, poco más del 60% de los servidores experimentan niveles promedios y altos de compromiso normativo en la Municipalidad provincial de Concepción.

5.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Para llevar a cabo el proceso de contraste o prueba de hipótesis, se consideró reglas básicas de la estadística inferencial, como el nivel de significancia, a modo de criterio de rechazo o aceptación de hipótesis de investigación:

P valor < .05, no se rechaza la hipótesis de investigación.

P valor > .05, se rechaza la hipótesis de investigación.

Asimismo, para el análisis del tamaño de efecto y nivel de correlación entre las variables, se consideró la escala de tamaños de efecto para los coeficientes de correlación, establecido por Cohen (1992).

Tabla 12

Escala de tamaños del efecto

Coeficiente de correlación	Efecto
Menos de .10	Nulo
.10 a .29	Pequeño
.30 a .49	Mediano
.50 a más	Grande

Nota. La tabla muestra la escala de tamaños de efecto propuesto por Cohen (1992), dichos índices pueden ser interpretados como niveles de correlación o también como capacidad de generalización.

Prueba de Shapiro-Wilk (Normalidad)

Para identificar el tipo de distribución de datos se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, tal como se observa en la Tabla 13:

Tabla 13
Pruebas de Shapiro-Wilk (Normalidad)

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	P valor
Sentido positivo de la vida	.953	108	.001
Satisfacción con la vida	.981	108	.126
Realización personal	.970	108	.014
Alegría de vivir	.939	108	.000
Felicidad	.963	108	.004
Compromiso afectivo	.954	108	.001
Compromiso de continuidad	.971	108	.018
Compromiso normativo	.977	108	.060
Compromiso organizacional	.956	108	.001

Nota. los valores p se calcularon a través de pruebas a dos colas, por ello, reflejan significancia bilateral.

Interpretación

La Tabla 13 refleja los índices para la prueba de normalidad Shapiro-Wilk (Bondad de ajuste), para la presente investigación se decidió utilizar dicha prueba, ya que distintas investigaciones como las de Mohd y Bee (2011); Flores y Flores (2021) lograron identificar la prueba de Kolmogorov-Smirnov no era tan robusta como la prueba de Shapiro-Wilk, Anderson-Darling. En ese sentido, la variable Felicidad (P valor=.004) y Compromiso organizacional (P valor=.001), y las dimensiones, Sentido positivo de la vida (P valor=.001), Realización personal (P valor=.014), Alegría de vivir (P valor=.000), Compromiso afectivo (P valor=.001) y Compromiso de continuidad (P valor=.018) demostraron no poseer una distribución norma, mientras que las dimensiones Satisfacción con la vida (P valor=.126) y Compromiso normativo (P valor=.060), si demostraron normalidad. Por ello, al poseer una distribución atípica, para el contraste de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica correlacional de Spearman.

Contrastación de Hipótesis general

- **H₁:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción -2022.
- **H₀:** La felicidad no se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción – 2022.

Tabla 14

Contraste de hipótesis general - Felicidad y compromiso organizacional

		Felicidad	Compromiso organizacional
Rho de Spearman		Rho	1.000
	Felicidad	P valor	.000
		N	108
		Rho	.341
	Compromiso organizacional	P valor	.000
		N	108

Interpretación

La Tabla 14 señala el contraste de hipótesis general, donde a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman, se halló un P valor=.000 que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, con el cual se afirma que la felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción - 2022. Además, se halló un Rho=.341 que demuestra una relación directa y de tamaño de efecto mediano. Por ello, se colige que en cuanto más se incrementan los niveles de felicidad de los servidores públicos, mayor compromiso organizacional se desarrolla.

Contrastación de Hipótesis específica 01

- **H₁₁**: La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

Tabla 15

Contraste de hipótesis específica 01 - Felicidad y compromiso afectivo

			Felicidad	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Felicidad	Rho	1.000	.410
		P valor	.	.000
		N	108	108
	Compromiso afectivo	Rho	.410	1.000
		P valor	.000	.
		N	108	108

Interpretación

La Tabla 15 señala el contraste de hipótesis específica 01, donde a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman, se halló un P valor=.000 que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, con el cual se afirma que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. Además, se halló un Rho=.410 que demuestra una relación directa y de tamaño de efecto mediano. Por ello, se colige que en cuanto más se incrementan los niveles de felicidad de los servidores públicos, mayor compromiso afectivo se desarrolla.

Contrastación de Hipótesis específica 02

- **H₁₂:** La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

Tabla 16

Contraste de hipótesis específica 02 - Felicidad y compr. de continuidad

			Felicidad	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Felicidad	Rho	1.000	.279
		P valor	.	.003
		N	108	108
	Compromiso de continuidad	Rho	.279	1.000
		P valor	.003	.
		N	108	108

Interpretación

La Tabla 16 señala el contraste de hipótesis específica 02, donde a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman, se halló un P valor=.003 que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, con el cual se afirma que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. Además, se halló un Rho=.279 que demuestra una relación directa y de tamaño de efecto pequeño. Por ello, se colige que en cuanto más se incrementan los niveles de felicidad de los servidores públicos, mayor compromiso de continuidad se desarrolla.

Contrastación de Hipótesis específica 03

- **H₁₃**: La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.
- **H₀**: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.

Tabla 17

Contraste de hipótesis específica 03 - Felicidad y compromiso normativo

			Felicidad	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Felicidad	Rho	1.000	.259
		P valor	.	.007
		N	108	108
	Compromiso normativo	Rho	.259	1.000
		P valor	.007	.
		N	108	108

Interpretación

La Tabla 17 señala el contraste de hipótesis específica 03, donde a través de la aplicación del método estadístico Rho de Spearman, se halló un P valor=.007 que permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula, con el cual se afirma que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. Además, se halló un Rho=.259 que demuestra una relación directa y de tamaño de efecto pequeño. Por ello, se colige que en cuanto más se incrementan los niveles de felicidad de los servidores públicos, mayor compromiso normativo se desarrolla.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación se emprende debido a la preocupación que surge desde la psicología positiva en el ámbito organizacional, donde se considera que la felicidad y el compromiso organizacional, son esenciales para el desarrollo de las instituciones y de su calidad de servicio. Por ello, la investigación utilizó un método cuantitativo, relacional, no experimental, donde se aplicó la Escala de felicidad de Lima de Alarcón (2006) validado por Villanueva (2018) y la Escala de compromiso organizacional ECO de Rosario-Hernández (2002) validado al Perú por Neyra et al. (2020). En el estudio se logró identificar que la felicidad se relaciona directamente con el compromiso organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción – 2022.

En relación al objetivo general; se halló que la felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 ($Rho=.341$, tamaño de efecto mediano). Un resultado que confrima estos resultados lo exponen Ripoll et al. (2021) quienes identificaron que, si existe una relación entre las variables de estudio y el aumento de la felicidad en los sujetos de estudio y con el compromiso organizacional ya que permite su mejora, igualmente, Ahmadlou (2019) corrobora lo hallado ya que identificó que hay un efecto positivo entre la felicidad y el compromiso organizacional, por lo que se concluye en que la felicidad en el trabajo es una variable que mejora el desempeño de los trabajadores, sin embargo Indhira (2019) porta resultados poco similares a lo hallado, debido a que solo encuentra correlación entre el compromiso de los empleados y el compromiso organizacional, pero no con la felicidad, porque sostiene que un tercio de los empleados no son felices ni infelices, también Pinto (2019) por su parte reporto lo hallado ya que no encuentra una relación elevada ni significativa ($Rho=177$ P-Valor > 0.1 ;) entre felicidad y la mejora del compromiso organizacional. Lo discutido se fundamenta en la teoría de Yamamoto (2013) quien desde su enfoque empresarial sobre la felicidad menciona que este factor, es el motor para la mejora de la productividad, y está relacionado intrínsecamente con la responsabilidad social, características personales del empleado y los componentes de la organización por lo que considera a la felicidad un componente determinante para la mejora del compromiso organizacional, asimismo, Sanín (2017) desde su teorización argumenta la existencia de una relación positiva entre felicidad y trabajo, donde la felicidad es un factor importante para desarrollar el desempeño en la vida, favoreciendo no solo a la mejora de rentabilidad y liquidez de la

empresa si no generando en todos los aspectos de vida del empleado, evidenciando así la relación existente entre ambas variables.

En relación al objetivo específico 01; se halló que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 ($Rho=.410$, tamaño de efecto mediano). Un autor que coincide estos resultados es Dharani y April (2022) quienes hallaron coeficientes significativos ($P<.05$) entre 12.20% y 16.70% para cada componente de compromiso afectivo-laboral y la felicidad en relación al ciclo de vida organizacional, concluyendo que la felicidad influye positivamente en el compromiso afectivo, de igual forma Malluk (2018) también confirma los resultados encontrados en su investigación ya que encontró que la dimensión compromiso emocional/afectivo se encuentra relacionado significativamente con la felicidad, también, Coronado et al. (2019) identificó que el componente afectivo tiene una relación media positiva con la felicidad, concluyendo de esta forma en que se debe mejorar el trato hacia el personal si se busca aumentar su compromiso con la empresa. Lo discutido se fundamenta en la teoría de Alarcón (2000) quien sostiene en primer lugar que, el individualismo en los empleados fomenta que no se formen lazos emocionales con las personas, exponiendo que cuanto más individualismo exista, menor probabilidad de experimentar felicidad existe, por otro lado también hace mención a la importancia componente de realización personal como una dimensión de la felicidad, la cual dependerá mucho del compromiso afectivo que se fomente dentro de la empresa, el cual de no ser positivo se verá reflejado en niveles bajos de felicidad, lo que explicaría la correlación existente entre estos componentes, además, desde la teoría postulada por Meyer y Allen (1991) se asume que la importancia de la satisfacción de necesidades de los trabajadores para que estos puedan desarrollar compromiso afectivo con la empresa, la cual como se menciona se logra luego de complacer y dar condiciones óptimas de trabajo a los trabajadores.

En relación al objetivo específico 02; se halló que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 ($Rho=.279$, tamaño de efecto pequeño). Estos resultados coinciden con lo reportado por Cornej et al. (2019) quienes hallaron una correlación significativa entre la felicidad y la mejora del compromiso de continuidad, por lo que se concluyó que la felicidad es un componente importante que aparte de mejorar el compromiso influye en la productividad de la

empresa, de igual forma, Oblitas (2018) ratifican los hallazgos de la presente investigación debido a que encontró 92% de la población se encuentra feliz en una organización, porcentaje que se asocia con la existencia de altos niveles de continuidad por parte de los trabajadores, reflejando una correlación significativa entre felicidad y compromiso de continuidad. Lo discutido se fundamenta en la teoría de Anand (2016) quien por su parte señala que la felicidad llega a ser un estado emocional y de bienestar con diversos grados de intensidad los cuales se caracterizan por ser prolongados y estables, he ahí su relación con el compromiso de continuidad, ya que para que el compromiso logre esta continuidad los empleados deberán tener las condiciones para poder cumplir con esto, lo cual es labor de los gerentes, por ellos, desde la teoría del comportamiento organizacional de Robbins y Judge (2017) mencionan en su teoría de identificación que la dedicación es crucial porque asegura que los empleados tengan una contribución sustancial a la productividad, generando de nuevo las circunstancias ideales para la empresa de forma continua, dicho sentimiento en el profesional se logra cuando este alcanza niveles de bienestar aceptables y un ambiente idóneo, en ese sentido, considerando el postulado teórico de Meyer y Allen (1991) la seguridad que la empresa brinda a sus empleados fomentara que este desarrolle un compromiso de continuidad con la empresa, estas condiciones generan un estado de ánimo y bienestar general en el empleado por lo que asegurara que este se sienta feliz.

En relación al objetivo específico 03; se halló que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 ($Rho=.259$, tamaño de efecto pequeño). Estos resultados concuerdan lo reportado por Malluk (2018) quien identifico que la felicidad organizacional se encuentra significativamente correlacionada con el compromiso normativo y de pertenencia, es por ello que sugiere reforzar la cultura organizacional de los empleados y el trato que se les brinda a fin de que alcancen altos niveles de felicidad, de igual manera, otros autores que confirman los resultados de esta investigación Cornej et al. (2019) quienes en su estudio identificaron que la dimensión compromiso normativo se encuentra correlacionada a la felicidad con un ($Rho=.28$; P -valor $< .05$), por lo que evidencio que si existe una correlación entre las variables de estudio, aunque siendo esta la más baja entre todas las dimensiones. Lo discutido se fundamenta en la teoría de Seligman et al., (2005) quienes mencionan la importancia de mejorar los rasgos positivos de los individuos tales como fortalezas, emociones, valores

a fin de propiciar en el bienestar individual y social, bienestar que se verá reflejado en la reciprocidad para con su empleo, allegados y consigo mismo, por ello, Tausig y Fenwick, (2003) sostienen que debe existir equilibrio en el trabajo y la vida personal, para que los empleados puedan alcanzar niveles de felicidad estables que permitan al empleado tomar una actitud de reciprocidad y compromiso normativo para con su empresa, en ese sentido, desde la teoría de Meyer y Allen (1991) es importante considerar que, un ambiente laboral que mejora la calidad de vida y satisfacción del empleado llegara influenciar en un comportamiento positivo por parte de estos con respecto a la organización desarrollando así un compromiso normativo, haciendo que los trabajadores se identifiquen más con la empresa, sean más productivos y eficientes.

Por último, de la investigación se concluye que la felicidad se relaciona directamente con el compromiso organizacional ($Rho=.341$), compromiso afectivo ($Rho=.410$), compromiso de continuidad ($Rho=.279$) y compromiso normativo ($Rho=.259$), sin embargo, se reportaron relaciones de nivel moderado y pequeños, debido a que una limitación fue el acceso a la muestra y el control del ambiente en el cual se aplicaron las escalas, es que la carga laboral y las actividades que desarrollan en la institución imposibilitó, hasta cierto punto, la aplicación controlada de los instrumentos, por ende, se recomienda desarrollar estudios en otras municipalidades, buscando un mejor acceso a la población, con el fin de contrastar los resultados reportados en la investigación.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, se concluye que la felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción -2022 (P valor=.000; Rho=.341). Esto permite señalar que cuanto mejores niveles de felicidad, mayores compromisos organizacionales desarrollaran los servidores públicos.
2. Con respecto al objetivo específico 01, se concluye que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 (P valor=.000; Rho=.410). Esto permite señalar que cuanto mejores niveles de felicidad, mayores compromisos afectivos desarrollaran los servidores públicos.
3. Con respecto al objetivo específico 02, se concluye que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 (P valor=.003; Rho=.279). Esto permite señalar que cuanto mejores niveles de felicidad, mayores compromisos de continuidad desarrollan de los servidores públicos.
4. Con respecto al objetivo específico 03, se concluye que la felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022 (P valor=.007; Rho=.259). Esto permite señalar que cuanto mejores niveles de felicidad, mayores compromisos normativos desarrollan de los servidores públicos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes a realizar la publicación de la presente investigación, con el fin de que sirva como antecedentes de investigación para futuros estudios en la zona centro del país, con el fin de desarrollar acciones que permita la mejora de los ambientes laborales donde las experiencias satisfactorias y positivas sean fuente principal de la felicidad en sus servidores, con el propósito de que se incrementen los niveles de compromiso e identidad con la institución.
2. Se recomienda a los directivos, gerente municipal y profesionales encargados del área de RRHH de la municipalidad provincial de Concepción, implementar actividades (Conferencias de capacitación en psicología de la felicidad del trabajador, talleres de integración - esparcimiento y relajación, charlas sobre capacidades para administración en el área de RRHH, etc.) que permita mejorar la felicidad y el compromiso afectivo de los directivos de la municipalidad de Concepción, con el fin de que el bienestar en los colaboradores se mantenga en niveles positivos y aportar con las acciones en pro de la salud mental en contextos organizacionales.
3. Se recomienda a los investigadores y profesionales en psicología, desempeñar o desplegar esfuerzos dirigidos al estudio y diagnósticos situacionales en otras municipalidades del departamento de Junín, con el fin de desarrollar acciones que mejore la felicidad en los colaboradores y con ello, lograr un descenso de los índices de rotación en las instituciones municipales.
4. Se recomienda a los gerentes de la municipalidad de Concepción, brindar las facilidades a los profesionales especializados en psicología organizacional y RRHH, con el fin de desplegar actividades para mejorar los índices de felicidad y el compromiso con las normas y reglamentos de la institución en los colaboradores o personal administrativo de la municipalidad, buscando que el servicio se torne de mejor calidad, en beneficio de los contribuyentes (Pobladores) y sus familias, objetivo primordial de la gestión de recursos públicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmadlou, M. (2019). Investigating the Effect of Organizational Commitment on the Employee performance with the Mediating Role of Organizational Happiness. *Journal of Career Studies*, 2(1), 9-24.
- Alarcón, R. (2000). Variables psicológicas asociadas con la felicidad. *Persona*, 3(1), 147-157. <https://doi.org/10.26439/persona2000.n003.810>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Anand, P. (2016). *La felicidad explicada*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., & Tamayo, X. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 13-24.
- Arias, W., Huamani, J., & Espiñeira, E. (2021). Representación de la psicología positiva en el Perú. Un estudio bibliométrico en diez revistas científicas peruanas del 2000 al 2016. *Revista Guillermo de Ockham*, 15(2), 75-94. <https://doi.org/10.21500/22563202.3276>
- 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*, 85(3). <https://doi.org/10.2466/PR0.85.7.893-903>
- Bhatti, K., & Qureshi, T. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(2), 54-68.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychol Bull*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.112.1.155>

- Colombia, F. (20 de Septiembre de 2022). *Perú: Empleo de baja calidad sigue creciendo a niveles récord*. <https://forbes.co/2021/08/24/actualidad/peru-empleo-de-baja-calidad-sigue-creciendo-a-niveles-record/>
- Cornej, C., De-la-Torre, C., Galindo, E., & Shiroma, R. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima (Tesis de maestría)*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/10.19083/tesis/648658>
- Coronado, F., Olórtogui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano (Tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12404/13517>
- De Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <https://doi.org/10.1157/13057542>
- De la Cruz, J., & Choque, O. (2021). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores del área de administración y mantenimiento de la flota vehicular de la Municipalidad Metropolitana de Lima (Tesis licenciatura)*. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/5127>
- Dharani, B., & April, K. (2022). Investigating happiness at work along the organizational life cycle: Moderating. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 216-228. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.19](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.19)
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Tests to verify the normality of data in production processes: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk and Kolmogorov-Smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97.
- Forbes. (20 de Septiembre de 2020). *El bienestar de los colaboradores, clave para la productividad y crecimiento de las PyMEs*. Negocios: <https://www.forbes.com.mx/el-bienestar-de-los-colaboradores-clave-para-la-productividad-y-crecimiento-de-las-pymes/>

- GALLUP. (20 de Septiembre de 2022). *The World's Broken Workplace*. (J. CLIFTON, Editor) https://news.gallup.com/opinion/chairman/212045/world-broken-workplace.aspx?g_source=position1&g_medium=related&g_campaign=tiles
- García, C. (2020). *Felicidad y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de Empresas de Seguridad de la Ciudad de Trujillo (Tesis Maestría)*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61171>
- García, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018(Tesis Licenciatura)*. Repositorio Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1276>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Métodos, cuantitativo, cualitativo y mixto*. Mc Graw Hill.
- Hill, T. (1991). *Autonomía y autoestima*. Cambridge University Press.
- Indhira, N. (2020). Analysis of organizational commitment and happiness in information technology industry. *International Journal of Recent Scientific Research*, 11(08), 39635-39637. <https://doi.org/10.24327/ijrsr.2020.1108.5539>
- InfoCapitalHumano. (20 de Septiembre de 2020). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators*, 46, 137-155.
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 33(12), 215 - 250. <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Mohd, N., & Bee, Y. (2011). Power Comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de Estudios en Contaduría*, 10(29), 5-14.
redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/#:~:text=Según%20la%20teoría%20de%20dos,la%20calidad%20de%20dicho%20intercambio.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13va ed.). México: McGraw-Hill.
- Neyra, M., Aliaga, B., Santos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42.
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Oblitas, M. (2017). *Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Paucarpata 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/16341>
- Pajuelo, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018 (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinto, P. (2019). *Felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el año 2018 (Tesis de Maestría)*. Universidad Privada de Tacna.
<http://hdl.handle.net/20.500.12969/1016>
- Ripoll, R., Romero-Rodriguez, L., & Ahumada-Tello, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational

- engagement. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 1(1), 1-28. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17vo ed.). Pearson.
- Rodríguez-Hernández, G., Domínguez-Zacarías, G., & Escoto, M. (2017). Psychometric Evaluation of the Happiness Scale of Lima in a Mexican Sample. *Universitas psychologica*, 16(4), 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-4.epef>
- Rosario-Hernández, E. (2002). Desarrollo y validación de la Escala de Compromiso Organizacional - ECO. *Revista Puertorriqueña*, 13(1), 1-11.
- Sánchez-Carlessi, H., & Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación en la investigación científica* (6ma ed.). Biblioteca Nacional del Perú.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo: Hallazgo de investigaciones científicas*. Uiversitat Jaume.
- Seligman, E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *The American psychologist*, 60(5), 410-421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las ciencias de la salud y las ciencias sociales* (3ra ed.). SINCIE.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2003). Tiempo de desvinculación: horarios de trabajo alternativos y equilibrio trabajo vida. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Tjosvold, D., & Tjosvold, M. (1995). *Psicología para Líderes*. John Wiley .
- Universidad Peruana Los Andes. (2019). *Reglamento General de Investigación*. UPLA.
- Villanueva, F. (2018). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad en adultos del distrito de Carabayllo – 2018 (Tesis de licenciatura)*. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25998/Villanueva_SFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villena, E. (2020). *Factores asociados al compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Yungay, 2019 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo.

Warr, P. &. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. Routledge/Taylor & Francis Group.

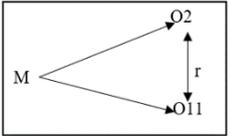
Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 4(1), 42-51.

<https://www.yumpu.com/es/document/view/40262842/bienestar-gestian-de-recursos-humanos-y-desarrollo-social-esan>

Anexos

Anexo N° 001 Matriz de consistencia

Título: Felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022? • ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad 	<p>Objetivo general: Determinar cómo se relaciona la felicidad y compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. • Determinar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso de 	<p>Hipótesis general: H_i: La felicidad se relaciona significativa y directamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. H₀: La felicidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • H_{i1}: La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022. 	<p>Variable 1: Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentido positivo de la vida. • Satisfacción con la vida. • Realización personal. • Alegría de vivir. <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad. • Compromiso normativo. 	<p>Tipo: Básico.</p> <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-Transversal</p>  <p>Población: 96 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>Muestra:</p>

<p>Provincial de Concepción-2022?</p> <p>• ¿Cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022?</p>	<p>continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>• Determinar cómo se relaciona la felicidad y la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p>	<p>• H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso afectivo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>• H_{i2}: La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>• H₀: La felicidad no se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso de continuidad en servidores públicos de la Municipalidad de Concepción-2022.</p> <p>• H_{i3}: La felicidad se relaciona significativa y directamente con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p> <p>• H₀: La felicidad no se relaciona con la dimensión compromiso normativo en servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción-2022.</p>	<p>96 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción.</p> <p>Muestreo: No probabilístico-Por conveniencia</p> <p>Análisis de datos: SPSS25</p>
--	---	---	--

Anexo N° 002 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1: FELICIDAD				
DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Para Alarcón (2006) la felicidad es el estado afectivo o sentimiento que proviene de la satisfacción experimentada por las personas.	La felicidad puede cuantificarse a través de la Escala de Felicidad de Lima, constituida por 27 reactivos y 4 factores o dimensiones.	Sentido positivo de la vida	2. Siento que mi vida está vacía.* 7. Pienso que nunca seré feliz.* 14. Me siento inútil.* 17. La vida ha sido injusta conmigo.* 18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.* 19. Me siento un fracasado.* 20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.* 22. Me siento triste por lo que soy.* 23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.* 26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.*	Escala Likert Totalmente de acuerdo = 5 Acuerdo = 4 Ni acuerdo, ni desacuerdo = 3 Desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1
		Satisfacción con la vida	3. Las condiciones de mi vida son excelentes. 4. Estoy satisfecho con mi vida 5. La vida ha sido buena conmigo. 6. Me siento satisfecho con lo que soy. 21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado. 24. Me considero una persona realizada. 25. Mi vida transcurre plácidamente. 27. Creo que no me falta nada.	
		Realización personal	1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal. 8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes. 9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida. 15. Soy una persona optimista. 16. He experimentado la alegría de vivir.	
		Alegría de vivir	10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar. 11. La mayoría del tiempo me siento feliz.* 12. Es maravilloso vivir. 13. Por lo general me siento bien	

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
DEFINICIÓN OPERACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es el vínculo afectivo y la lealtad que se establece entre los colaboradores y la organización, lo cual los lleva a asumir responsabilidades, roles, costos y sacrificios, con el propósito de alcanzar objetivos personales y organizacionales.	El compromiso organizacional puede cuantificarse a través de la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, constituido por 18 reactivos y 3 factores o dimensiones.	Compromiso afectivo	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. 3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa. 7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. 10. Me siento como parte de una familia en esta empresa. 11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. 12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. 15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	Escala Likert: En fuerte desacuerdo = 1 En moderado desacuerdo = 2 En ligero desacuerdo = 3 Indiferente = 4 En ligero acuerdo = 5 En moderado acuerdo = 6 En fuerte acuerdo = 7
		Compromiso de continuidad	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. 8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. 13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. 16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo. 17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	
		Compromiso normativo	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. 5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa 6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado 9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. 14. Esta empresa se merece mi lealtad. 18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	

Anexo N° 003 Matriz de operacionalización del instrumento

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

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Compromiso afectivo	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad. 3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa. 7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí. 10. Me siento como parte de una familia en esta empresa. 11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas. 12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella. 15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	Escala Likert: En fuerte desacuerdo = 1 En moderado desacuerdo = 2 En ligero desacuerdo = 3 Indiferente = 4 En ligero acuerdo = 5 En moderado acuerdo = 6 En fuerte acuerdo = 7
Compromiso de continuidad	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. 8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa. 13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí. 16. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo. 17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	
Compromiso normativo	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella. 5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa 6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado 9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente. 14. Esta empresa se merece mi lealtad. 18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	

Anexo N° 004 Instrumento de investigación

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Elaborado por: Alarcón (2006) Validado por: Arias et al. (2016)

Instrucciones: Marque con una (x) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

- Totalmente de acuerdo (TA) = 5
- Acuerdo (AC) = 4
- Ni acuerdo, ni desacuerdo (NN) = 3
- Desacuerdo (DS) = 2
- Totalmente en desacuerdo (TD) = 1

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

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Elaborado por: Meyer y Allen (1991). Adaptado por: Neyra et al. (2020)

Edad: **Sexo:** Masculino () Femenino (). **Puesto que desempeña:**

Tipo de contrato: **Tiempo que trabaja en la empresa:**

Grado de instrucción: Primaria (). Secundaria (). Superior-técnico o universitario ().

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca, exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Considere la siguiente escala, y marque su respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala:

- En fuerte desacuerdo (FD) = 1
- En moderado desacuerdo (MD) = 2
- En ligero desacuerdo (LD) = 3
- Indiferente (IN) = 4
- En ligero acuerdo (LA) = 5
- En moderado acuerdo (MA) = 6
- En fuerte acuerdo (FA) = 7

ÍTEMS	FD	MD	LD	IN	LA	MA	FA
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	1	2	3	4	5	6	7
2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	1	2	3	4	5	6	7
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	1	2	3	4	5	6	7
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	1	2	3	4	5	6	7
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	1	2	3	4	5	6	7
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	1	2	3	4	5	6	7
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	1	2	3	4	5	6	7
13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	1	2	3	4	5	6	7
14. Esta empresa se merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7

15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	1	2	3	4	5	6	7
16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo N° 005 Consentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepcion-2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: "Mayta Leon Lucero Gabriela y Poma Flores Gina Gisela".

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, de 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:

N° DNI:

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mayta Leon Lucero Gabriela
D.N.I. N° 72435747
N° de teléfono/celular: 941157654
Email: Gaby_pisco05@outlook.es
Firma:

2. Asesor(a) de investigación – Metodológico

Apellidos y nombres: Mg. Vasquez Artica Jessenia
D.N.I. N° 46020936
N° de teléfono/celular: 941750612
Email: d.jvasqueza@upla.edu.pe
Firma:

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Poma Flores Gina Gisela
D.N.I. N° 48864284
N° de teléfono/celular: 963282023
Email: floresgina420@gmail.com
Firma:

3. Asesor(a) de investigación – Temático

Apellidos y nombres: Mg. Sapaico Vargas Osmar
D.N.I. N° 46411147
N° de teléfono/celular: 943131312
Email: d.osapaico@upla.edu.pe
Firma:

Anexo N° 006 Solicitud para la aplicación de los cuestionarios

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

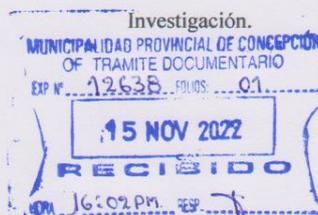
Solicito:

Permiso para ejecutar Nuestro proyecto de

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE CONCEPCIÓN

Gerente:

De la Municipalidad Provincial de Concepción



Yo, **Gina Gisela Poma Flores**, con DNI: 48864284, Domiciliada Psj. Teodosio Flores N°149; Departamento de Junín, provincia de Huancayo, distrito de Huancayo y **Lucero Gabriela Mayta Leon**, con DNI: 72435747, Domiciliada Psj. San Carlos s/n; Departamento de Junín, provincia de Concepción, distrito de Concepción.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirnos a Ud. Deseándole éxitos en su vida profesional y familiar, al mismo tiempo aprovechando en manifestarle nuestra petición, muy cordialmente, solicitando a usted, pedir permiso para poder ejecutar nuestro proyecto de investigación con los servidores públicos de la Municipalidad.

En espera de sus importantes decisiones y procedimientos de la ley, de antemano quedamos de usted muy agradecido, por la atención prestada.

Concepción, 15 de noviembre del 2022

Atentamente

Gina Guísela Poma Flores

DNI: 48864284

Lucero Gabriela Mayta Leon

DNI: 72435747

Anexo N° 007 Autorización de aplicación de los instrumentos



Municipalidad Provincial de Concepción
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
TELF. 581017 Anexo 227

CARTA N° 0408-2022--OGRHH-GAF/MPC

Concepcion 18 de Noviembre del 2022

Escuela Profesional de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud – UPLA

Presente:

ASUNTO : ACEPTACION PARA LA AJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION
REF. : EXPEDIENTE N° 12638-2022.

Por la presente le hago llegar mi cordial saludo de paz y bien, asimismo les informo a ustedes la aceptación de las señoritas bachilleres de psicología, Lucero Gabriela Mayta León y Gina Gisela Poma Flores ambas de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, quienes podrán ejecutar el proyecto de investigación titulado "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCION-2022" en nuestra Municipalidad ubicada en la Av. Mariscal Cáceres N° 369 perteneciente a la Provincia de Concepción.

Dentro de la Institucion aplicaran los cuestionarios con el fin de determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en los servidores públicos; Las cuales se podrán realizar previa coordinación y de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de las unidades organicas involucradas.

Sin otro en particular hago propicia la oportunidad para expresarle muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente:


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCION
Bach/Acm. Guillermo Ramos Valverde
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 008 Constancia de ejecución

Municipalidad Provincial de Concepción
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN.

HACE CONSTAR:

Que la Bach. Mayta León, Lucero Gabriela y la Bach. Poma Flores, Gina Guisela; han desarrollado el proyecto de investigación denominado *"Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción - 2022"* durante el mes de noviembre y la primera semana del mes de Diciembre.

Durante el desarrollo del mismo han demostrado responsabilidad y profesionalismo.

Se expide la presente a petición de las interesadas para los fines que estime por conveniente.

Concepción, 07 de diciembre 2022



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN
Guillermo Ramos Valverde
Bach. Guillermo Ramos Valverde
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 009 Compromiso de Autoría

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha yo Lucero Gabriela Mayta Leon identificada con DNI 72435747 domiciliada en Psj. San Carlos SN Concepción y Gina Gisela Poma Flores identificada con DNI 48864284 domiciliada en Psj. Teodosio Flores N° 149 Huancayo, bachilleres de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Peruana los Andes – Huancayo, nos **COMPROMETEMOS** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada “Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepción - 2022” se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio y declaramos bajo juramento que el trabajo de investigación es de nuestra autoría y los datos presentados son reales y hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias de fuentes consultantes.

Huancayo, Noviembre del 2022.

Apellidos y nombres: Mayta Leon

Lucero Gabriela

N° DNI:72435747

Apellidos y nombres: Poma Flores

Gina Gisela

N° DNI:48864284

Anexo N° 010 Baremos para los instrumentos**ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA**

Niveles	Pc	Sentido positivo de la vida	Satisfacción con la vida	Realización personal	Alegría de vivir	Felicidad
Muy bajo	0-19	10-36	15-24	12-17	1-14	1-97
Bajo	20-39	37-41	25-27	18-19	15-16	98-104
Promedio	40-69	42-46	28-30	20-21	17-18	105-114
Alto	70-89	47-48	31-32	22-23	19-20	115-121
Muy alto	90-100	49-50	33-35	24-25	21- a más	122-130

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Niveles	Pc	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional
Muy bajo	0-19	8-18	8-19	8-21	24-55
Bajo	20-39	19-27	20-25	22-24	56-81
Promedio	40-69	28-32	26-29	25-27	81-87
Alto	70-89	33-35	30-31	28-29	88-94
Muy alto	90-100	36-40	32-40	30-40	95-120

Anexo N° 011 Juicio de expertos

Criterio de juicio de expertos		
ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA		
Juez	Dictamen	V Aiken Total (IC-95%)
1. Mg. Julia Esther Rios Pinto	Aplicable	
2. Mg. Pedro Miguel Solano Ayala	Aplicable	.917 (.370-.995)
3. Mg. David Vílchez Galarza	Aplicable	
ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ECO		
Juez	Dictamen	V Aiken Total (IC-95%)
1. Mg. Julia Esther Rios Pinto	Aplicable	
2. Mg. Pedro Miguel Solano Ayala	Aplicable	.917 (.370-.995)
3. Mg. David Vílchez Galarza	Aplicable	

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

JUEZ 01: Mg. Julia Esther Rios Pinto

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Cuestionario de la Escala de Felicidad

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Sentido Positivo de la Vida	2. Siento que mi vida está vacía.	X		X		X		X		
	7. Pienso que nunca seré feliz.	X		X		X		X		
	14. Me siento inútil.	X		X		X		X		
	17. La vida ha sido injusta conmigo.	X		X		X		X		
	18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	X		X		X		X		
	19. Me siento un fracasado.	X		X		X		X		
	20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	X		X		X		X		
	22. Me siento triste por lo que soy.	X		X		X		X		
	23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	X		X		X		X		
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	X		X		X		X			
D2 Satisfacción con la Vida	3. Las condiciones de mi vida son excelentes.	X		X		X		X		
	4. Estoy satisfecho con mi vida	X		X		X		X		
	5. La vida ha sido buena conmigo.	X		X		X		X		
	6. Me siento satisfecho con lo que soy.	X		X		X		X		

	21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	X		X		X		X	
	24. Me considero una persona realizada.	X		X		X		X	
	25. Mi vida transcurre tranquilamente	X		X		X		X	
	27. Creo que no me falta nada.	X		X		X		X	
D3 Realización Personal	1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	X		X		X		X	
	8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	X		X		X		X	
	9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	X		X		X		X	
	15. Soy una persona optimista.	X		X		X		X	
	16. He experimentado la alegría de vivir.	X		X		X		X	
D4 Alegría de Vivir	10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	X		X		X		X	
	11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	X		X		X		X	
	12. Es maravilloso vivir.	X		X		X		X	
	13. Por lo general me siento bien	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: Considerar la sugerencia, por lo demás están adecuadamente formuladas las propuestas.

Mg. JULIA ESTHER RIOS PINTO
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **JULIA ESTHER RIOS PINTO**
 Formación académica : **LIC. EN PSICOLOGÍA, LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MG. EN PSICOLOGÍA CLÍNICA.**
 Áreas de experiencia laboral : **PSICÓLOGA CLÍNICA E INVESTIGACIÓN**
 Tiempo : **20 AÑOS**
 Cargo actual : **PSICÓLOGA ASISTENTE DEL SERVICIO DE PSIQUIATRÍA**
 Institución : **HOSPITAL "DOMINGO OLAVEGOYA"**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Felicidad; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



Mg. JULIA ESTHER RIOS PINTO
EXPERTO

JUEZ 02: Mg. Pedro Miguel Solano Ayala

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Cuestionario de la Escala de Felicidad

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Sentido Positivo de la Vida	2. Siento que mi vida está vacía.	X		X		X		X		
	7. Pienso que nunca seré feliz.	X		X		X		X		
	14. Me siento inútil.	X		X		X		X		
	17. La vida ha sido injusta conmigo.	X		X		X		X		
	18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	X		X		X		X		
	19. Me siento un fracasado.	X		X		X		X		
	20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	X		X		X		X		
	22. Me siento triste por lo que soy.	X		X		X		X		
	23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	X		X		X		X		
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	X		X		X		X			
D2 Satisfacción con la Vida	3. Las condiciones de mi vida son excelentes.	X		X		X		X		
	4. Estoy satisfecho con mi vida	X		X		X		X		
	5. La vida ha sido buena conmigo.	X		X		X		X		
	6. Me siento satisfecho con lo que soy.	X		X		X		X		
	21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	X		X		X		X		
	24. Me considero una persona realizada.	X		X		X		X		
	25. Mi vida transcurre plácidamente.	X		X		X		X		
27. Creo que no me falta nada.	X		X		X		X			
D3 Realización Personal	1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	X		X		X		X		
	8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	X		X		X		X		
	9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	X		X		X		X		

	15. Soy una persona optimista.	X		X		X		X	
	16. He experimentado la alegría de vivir.	X		X		X		X	
D4 Alegría de Vivir	10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	X		X		X		X	
	11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	X		X		X		X	
	12. Es maravilloso vivir.	X		X		X		X	
	13. Por lo general me siento bien	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: _____



PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA
 Psicólogo - Forense
 C.Ps.P. N° 14591

SOLANO AYALA PEDRO MIGUEL
 DNI N° 42769526

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA

Formación académica : LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Áreas de experiencia laboral : CLÍNICO FORENSE

Tiempo : 14 AÑOS

Cargo actual : PSICOLOGO

Institución : UNIDAD MEDICO LEGAL III - HUANCAYO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Felicidad; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN – 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


 PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA
 Psicólogo - Forense
 C.Ps.P. N° 14991

SOLANO AYALA PEDRO MIGUEL
 DNI N° 42769526

JUEZ 03: Mg. David Vilchez Galarza

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 1: Cuestionario de la Escala de Felicidad

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Sentido Positivo de la Vida	2. Siento que mi vida está vacía.	X		X		X		X		
	7. Pienso que nunca seré feliz.	X		X		X		X		
	14. Me siento inútil.	X		X		X		X		
	17. La vida ha sido injusta conmigo.	X		X		X		X		
	18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	X		X		X		X		
	19. Me siento un fracasado.	X		X		X		X		
	20. La felicidad es para algunas personas, no para mí.	X		X		X		X		
	22. Me siento triste por lo que soy.	X		X		X		XX		
	23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	X		X		X		X		
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	X		X		X		X			
D2 Satisfacción con la Vida	3. Las condiciones de mi vida son excelentes.	X		X		X		X		
	4. Estoy satisfecho con mi vida	X		X		X		X		
	5. La vida ha sido buena conmigo.	X		X		X		X		
	6. Me siento satisfecho con lo que soy.	X		X		X		X		
	21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	X		X		X		X		
	24. Me considero una persona realizada.	X		X		X		X		
	25. Mi vida transcurre plácidamente.	X		X		X		X		
27. Creo que no me falta nada.	X		X		X		X			
D3 Realización Personal	1. En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	X		X		X		X		

	8. Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	X		X		X		X	
	9. Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.	X		X		X		X	
	15. Soy una persona optimista.	X		X		X		X	
	16. He experimentado la alegría de vivir.	X		X		X		X	
D4 Alegría de Vivir	10. Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	X		X		X		X	
	11. La mayoría del tiempo me siento feliz.	X		X		X		X	
	12. Es maravilloso vivir.	X		X		X		X	
	13. Por lo general me siento bien	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: _____



Mg. N. David Vilchez Galarza
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 20614

NILTON DAVID VILCHEZ GALARZA
DNI N° 41665934

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **NILTON DAVID VÍLCHEZ GALARZA**
 Formación académica : **LIC. EN PSICOLOGÍA UPLA Y MAGISTER EN
 PSICOLOGÍA EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD
 CESAR VALLEJO.**
 Áreas de experiencia laboral : **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
 Tiempo : **10 AÑOS**
 Cargo actual : **DOCENTE Y RESPONSABLE DEL
 PSICOPEDAGÓGICO DE CIENCIAS DE LA SALUD.**
 Institución : **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES _HUANCAYO**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Felicidad; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X




 Psicólogo
 C.P.S. N.º 17 28614

NILTON DAVID VÍLCHEZ GALARZA
 DNI : 41665934

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ECO

JUEZ 01: Mg. Julia Esther Rios Pinto

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Compromiso Afectivo	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
	11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
	12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	X		X		X		X		

D2 Compromiso de Continuidad	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X	
	8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X	
	13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		X	
	16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		X	
	17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X	
D3 Compromiso Normativo	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X	
	5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	X		X		X		X	
	6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		X	
	9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		X	
	14. Esta empresa se merece mi lealtad.	X		X		X		X	
	18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: Instrumento aplicable.

Mg. JULIA ESTHER RIOS PINTO
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : JULIA ESTHER RIOS PINTO
 Formación académica : LIC. EN PSICOLOGÍA, LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MG. EN PSICOLOGÍA CLÍNICA.
 Áreas de experiencia laboral : PSICÓLOGA CLÍNICA E INVESTIGACIÓN
 Tiempo : 20 AÑOS
 Cargo actual : PSICÓLOGA ASISTENTE DEL SERVICIO DE PSIQUIATRÍA
 Institución : HOSPITAL "DOMINGO OLAVEGOYA"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



Mg. JULIA ESTHER RIOS PINTO
 EXPERTO

JUEZ 02: Mg. Pedro Miguel Solano Ayala

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Compromiso Afectivo	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
	11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
	12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	X		X		X		X		
D2 Compromiso de Continuidad	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		
	8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X		
	13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me	X		X		X		X		

	resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.								
	16. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		X	
	17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X	
D3 Compromiso Normativo	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X	
	5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	X		X		X		X	
	6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		X	
	9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		X	
	14. Esta empresa se merece mi lealtad.	X		X		X		X	
	18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: _____



PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA
 Psicólogo - Forense
 C.Pa.P. N° 14591

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA**

Formación académica : **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Áreas de experiencia laboral : **CLÍNICO FORENSE**

Tiempo : **14 AÑOS**

Cargo actual : **PSICOLOGO**

Institución : **UNIDAD MEDICO LEGAL III - HUANCAYO**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



PEDRO MIGUEL SOLANO AYALA
 Psicólogo - Forense
 C.Ps.P. N° 14894

SOLANO AYALA PEDRO MIGUEL
 DNI N° 42769526

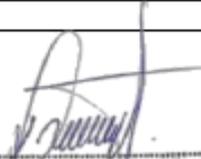
JUEZ Mg. David Vélchez Galarza

NOMBRE DEL INSTRUMENTO 2: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	ITEMS	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		OBSERVACIONES /SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1 Compromiso Afectivo	1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	X		X		X		X		
	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	X		X		X		X		
	7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		X		
	10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.	X		X		X		X		
	11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	X		X		X		X		
	12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
	15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa			X		X		X		
D2 Compromiso de Continuidad	4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		X		

	8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	X		X		X		X	
	13. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	X		X		X		X	
	16. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X		X	
	17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	X		X		X		X	
D3 Compromiso Normativo	2. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		X	
	5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	X		X		X		X	
	6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		X	
	9. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X		X	
	14. Esta empresa se merece mi lealtad.	X		X		X		X	
	18. Creo que le debo mucho a esta empresa.	X		X		X		X	

Observaciones y sugerencias: _____




 Mg. N. David Vilchez Galarza
 PSICÓLOGO
 C.P.S.P. N° 20914

NILTON DAVID VILCHEZ GALARZA
 DNI N° 41665934

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez : **NILTON DAVID VÍLCHEZ GALARZA**
 Formación académica : **LIC. EN PSICOLOGÍA UPLA Y MAGISTER EN
 PSICOLOGÍA EDUCATIVA EN LA UNIVERSIDAD
 CESAR VALLEJO.**
 Áreas de experiencia laboral : **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**
 Tiempo : **10 AÑOS**
 Cargo actual : **DOCENTE Y RESPONSABLE DEL
 PSICOPEDAGÓGICO DE CIENCIAS DE LA SALUD.**
 Institución : **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES _HUANCAYO**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado: Cuestionario de la Escala de Compromiso Organizacional; que forma parte de la investigación titulada: "FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONCEPCIÓN - 2022".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los Ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		X	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X




NILTON DAVID VILCHEZ GALARZA
 DNI N° 41665934

Anexo N° 012 Coeficiente V de Aiken

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

VARIABLE 1: FELICIDAD											
Dimensiones	Ítems	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total	
		V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%
Sentido positivo de la vida	Ítem 2	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 7	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 14	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 17	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 18	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 19	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 20	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 22	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 23	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
Ítem 26	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	
Satisfacción con la vida	Ítem 3	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 4	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 5	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 6	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 21	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 24	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 25	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 27	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
Realización personal	Ítem 1	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 8	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 9	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 15	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 16	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
Alegría de vivir	Ítem 10	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 11	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 12	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 13	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ECO

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
Dimensiones	Ítems	Suficiencia		Relevancia		Coherencia		Claridad		Total	
		V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%	V Aiken	IC-95%
Compromiso afectivo	Ítem 1	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 3	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 7	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 10	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 11	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 12	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 15	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
Compromiso de continuidad	Ítem 4	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 8	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 13	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 16	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 17	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
Compromiso normativo	Ítem 2	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 5	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 6	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 9	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 14	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00
	Ítem 18	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00	1.00	.44-1.00

Anexo N° 013 Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos	
Cuestionario / Dimensiones	Ω
Dimensión 1-Sentido positivo de la vida	.879
Dimensión 2-Satisfacción con la vida	.868
Dimensión 3-Realización personal	.718
Dimensión 4-Alegría de vivir	.795
Escala de felicidad de Lima	.936
Dimensión 1-Compromiso afectivo	.853
Dimensión 2-Compromiso de continuidad	.837
Dimensión 3-Compromiso normativo	.720
Escala de compromiso organizacional ECO	.918

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Felicidad				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.931			.936	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
F01	4.22	0.736	0.491	0.935
F02	4.04	1.065	0.585	0.934
F03	3.87	0.815	0.580	0.934
F04	4.22	0.736	0.681	0.932
F05	4.26	0.810	0.423	0.936
F06	4.57	0.662	0.487	0.935
F07	4.00	1.044	0.616	0.934
F08	4.17	0.887	0.359	0.936
F09	3.78	1.043	0.803	0.931
F10	3.78	1.043	0.512	0.935
F11	3.91	0.949	0.571	0.934
F12	4.48	0.665	0.555	0.934
F13	4.13	0.757	0.826	0.930
F14	4.35	0.832	0.389	0.936
F15	4.30	0.703	0.523	0.935
F16	4.48	0.511	0.322	0.937
F17	3.91	1.164	0.516	0.935
F18	3.96	1.065	0.537	0.935
F19	4.39	0.839	0.570	0.934
F20	4.22	0.998	0.486	0.935
F21	4.09	0.848	0.717	0.932
F22	4.04	1.107	0.822	0.931
F23	4.04	0.976	0.701	0.933
F24	3.70	0.876	0.614	0.934
F25	3.96	0.562	0.682	0.932
F26	3.74	1.214	0.430	0.936
F27	3.52	0.846	0.499	0.935

Dimensión 1-Sentido positivo de la vida				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.875			.879	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
F02	4.04	1.065	0.607	0.866
F07	4.00	1.044	0.684	0.866
F14	4.35	0.832	0.399	0.883
F17	3.91	1.164	0.585	0.870
F18	3.96	1.065	0.559	0.872
F19	4.39	0.839	0.559	0.870
F22	4.04	1.107	0.714	0.856
F23	4.04	0.976	0.783	0.851
F20	4.22	0.998	0.549	0.872
F26	3.74	1.214	0.557	0.872
Dimensión 2-Satisfacción con la vida				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.854			.868	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
F03	3.87	0.815	0.468	0.867
F04	4.22	0.736	0.609	0.853
F05	4.26	0.810	0.576	0.856
F06	4.57	0.662	0.652	0.848
F21	4.09	0.848	0.752	0.836
F24	3.70	0.876	0.517	0.860
F25	3.96	0.562	0.791	0.830
F27	3.52	0.846	0.516	0.860
Dimensión 3-Realización personal				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.708			.718	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
F01	4.22	0.736	0.378	0.709
F08	4.17	0.887	0.497	0.682
F09	3.78	1.043	0.663	0.653
F15	4.30	0.703	0.493	0.681
F16	4.48	0.511	0.349	0.729
Dimensión 4-Alegría de vivir				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.772			.795	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
F10	3.78	1.043	0.494	0.791
F11	3.91	0.949	0.760	0.656
F12	4.48	0.665	0.509	0.790
F13	4.13	0.757	0.601	0.752

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ECO

Compromiso organizacional				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.913			.918	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
C01	4.65	1.72	-0.00430	0.925
C02	4.09	1.93	0.21516	0.922
C03	4.96	1.89	0.68353	0.911
C04	2.96	1.72	0.46663	0.917
C05	3.87	1.77	0.57225	0.915
C06	3.78	1.95	0.52164	0.915
C07	4.96	1.85	0.57344	0.913
C08	3.09	1.81	0.53566	0.916
C09	3.74	1.96	0.74391	0.910
C10	5.22	1.68	0.62032	0.913
C11	4.87	1.82	0.73619	0.909
C12	4.13	1.91	0.64572	0.912
C13	3.17	2.01	0.64376	0.913
C14	5.43	1.38	0.49720	0.916
C15	4.35	1.97	0.72332	0.910
C16	3.91	2.11	0.78535	0.908
C17	3.96	1.94	0.72197	0.910
C18	4.09	2.09	0.73992	0.909

Dimensión 1-Compromiso afectivo				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.835			.853	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
C01	4.65	1.72	0.0411	0.887
C03	4.96	1.89	0.6957	0.821
C07	4.96	1.85	0.6393	0.825
C10	5.22	1.68	0.6040	0.838
C11	4.87	1.82	0.8112	0.802
C12	4.13	1.91	0.6920	0.821
C15	4.35	1.97	0.6627	0.824

Dimensión 2-Compromiso de continuidad				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.832			.837	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
C04	2.96	1.72	0.407	0.857
C08	3.09	1.81	0.623	0.809
C13	3.17	2.01	0.727	0.785
C16	3.91	2.11	0.680	0.800
C17	3.96	1.94	0.730	0.795

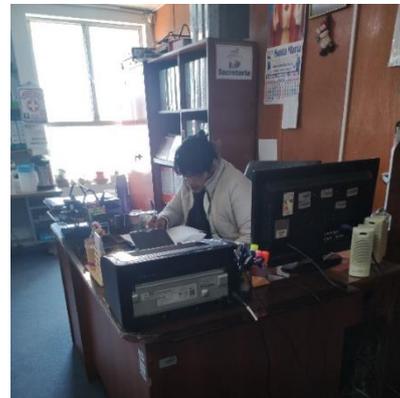
Dimensión 3-Compromiso normativo				
Cronbach's α			McDonald's ω	
.701			.720	
Ítem	mean	sd	item-rest correlation	if item dropped McDonald's ω
C02	4.09	1.93	0.145	0.753
C05	3.87	1.77	0.518	0.680
C06	3.78	1.95	0.379	0.707
C09	3.74	1.96	0.753	0.597
C14	5.43	1.38	0.263	0.734
C18	4.09	2.09	0.588	0.649

Anexo N° 014 Base de datos

This screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor interface. The main window displays a data view with the following columns: ID, SEX, GRA, TIE, F01, F02, F03, F04, F05, F06, F07, F08, F09, F10, F11, F12, F13, F14, F15, F16, F17, F18, F19, F20, F21, F22, F23, F24, F25, F26, F27, C0, C1, C2, C3, C4, C5. The data rows represent individual records, such as a female superior student with ID 1 and a male secondary student with ID 2. The interface includes a menu bar at the top and a status bar at the bottom.

This screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor interface with a different data view. The columns include F1_X1_R, F1_X2_R, F1_X3_R, F1_X4_R, F1_Y1_R, F1_Y2_R, F1_Y3_R, F2_X1_R, F2_X2_R, F2_X3_R, F2_X4_R, F2_Y1_R, F2_Y2_R, F2_Y3_R, F3_X1_R, F3_X2_R, F3_X3_R, F3_X4_R, F3_Y1_R, F3_Y2_R, F3_Y3_R. The data rows show a series of values for each variable, such as 'Muy alto' or 'Muy bajo'. The interface includes a menu bar at the top and a status bar at the bottom.

Anexo N° 015 Evidencias Fotográficas





UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepcion-2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: "Mayta Leon Lucero Gabriela y Poma Flores Gina Gisela".

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,05..... de *diciembre* 2022.



(Firma manuscrita)
(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:*Manuel Mendez*.....

N° DNI:*20419589*.....

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mayta Leon Lucero Gabriela
D.N.I. N° 72435747
N° de teléfono/celular: 941157654
Email: Gaby_psico05@outlook.es
Firma:*(Firma manuscrita)*.....

2. Asesor(a) de investigación – Metodológico

Apellidos y nombres: Mg. Vasquez Artica Jessenia
D.N.I. N° 46020936
N° de teléfono/celular: 941750612
Email: d.jvasqueza@upla.edu.pe
Firma:*(Firma manuscrita)*.....

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Poma Flores Gina Gisela
D.N.I. N° 48864284
N° de teléfono/celular: 963282023
Email: floresgina420@gmail.com
Firma:*(Firma manuscrita)*.....

3. Asesor(a) de investigación – Temático

Apellidos y nombres: Mg. Sapaico Vargas Osmar
D.N.I. N° 46411147
N° de teléfono/celular: 943131312
Email: d.osapaico@upla.edu.pe
Firma:*(Firma manuscrita)*.....



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "Felicidad y Compromiso Organizacional en Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Concepcion-2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por las investigadoras responsables: "Mayta Leon Lucero Gabriela y Poma Flores Gina Gisela".

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo,⁰⁵..... de ~~enero~~^{mayo} 2022.




(PARTICIPANTE)
Apellidos y nombres: NAWERO CRISTINA ROSA TORO
N° DNI: 20405571

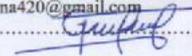
1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Mayta Leon Lucero Gabriela
D.N.I. N° 72435747
N° de teléfono/celular: 941157654
Email: Gaby_psico05@outlook.es
Firma: 

2. Asesor(a) de investigación – Metodológico

Apellidos y nombres: Mg. Vasquez Artica Jessenia
D.N.I. N° 46020936
N° de teléfono/celular: 941750612
Email: d.jvasqueza@upla.edu.pe
Firma:

4. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Poma Flores Gina Gisela
D.N.I. N° 48864284
N° de teléfono/celular: 963282023
Email: floresgina420@gmail.com
Firma: 

3. Asesor(a) de investigación – Temático

Apellidos y nombres: Mg. Sapaico Vargas Osmar
D.N.I. N° 46411147
N° de teléfono/celular: 943131312
Email: d.osapaico@upla.edu.pe
Firma: