

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE **Psicología**

“FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN OPERARIOS DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA
DE PUEBLO LIBRE”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Martha Celeste Peña Condori

Asesor:

Dr. Renzo Martinez Munive

<https://orcid.org/0000-0002-1882-9437>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	ANA ZOILA NOMBERTO LUPERDI	09863503
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	CARLOS GARCÍA GODOS SALAZAR	10280784
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	KENIA CASIANO VALDIVIESO	25762317
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

FELICIDAD Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN OPERARIOS DE LIMPIEZA DE UNA EMPRESA DE PUEBLO LIBRE

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	2%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	vip.ucaldas.edu.co Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	1%
3	revistas.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	riu.austral.edu.ar Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación es dedicado a mis padres, quienes gracias a la admiración que tengo hacia ellos decidí luchar por mis metas y a mis lomitos que siempre me acompañan y me acompañaron en este proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi mamá y papá por su apoyo constante en mi carrera y a mis docentes que hicieron que me enamorara más de la psicología.

Tabla de contenido

Jurado evaluador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	24
Capítulo III: Resultados	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	37
Referencias	43
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la muestra de Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.....	26
Tabla 2: Análisis descriptivo de la felicidad.....	29
Tabla 3: Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional.....	30
Tabla 4: Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones según Kolmogorov-Smirnov.....	31
Tabla 5: Relación entre Felicidad y Compromiso organizacional.....	32
Tabla 6: Relación entre Felicidad y Compromiso afectivo.....	32
Tabla 7: Relación entre Felicidad y Compromiso normativo.....	33
Tabla 8: Relación entre Felicidad y Compromiso de continuidad.....	33
Tabla 9: Análisis comparativo de la felicidad según el sexo.....	34
Tabla 10: Estadística de grupo por atributo de edad.....	35

Índice de figuras

Anexo 1: Formulario: Consentimiento informado	53
Anexo 2: Formulario: Datos sociodemográficos	54
Anexo 3: Escala de felicidad.....	55
Anexo 4: Cuestionario de compromiso organizacional	56
Anexo 5: Matriz de datos de las variables y dimensiones.....	57

RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo con el fin de conocer cuál es la relación entre felicidad y compromiso organizacional en Operarios de limpieza en una empresa de Pueblo Libre. El enfoque del estudio es cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo correlacional. Asimismo, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de Felicidad de Lima construido por Reynaldo Alarcón y el cuestionario de Compromiso Organizacional construido por Meyer y Allen. La investigación está conformada por una muestra censal de 157 Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre. Mediante un análisis estadístico se evidencia la correlación entre la felicidad y compromiso organizacional ($p=0.03$); además de la correlación entre felicidad y el compromiso afectivo ($p=0.02$). Asimismo, se evidencia la falta de correlación entre felicidad y el compromiso normativo ($p=0.5$), como también la falta de correlación entre felicidad y el compromiso de continuidad ($p=0.1$). En tal sentido, estadísticamente se comprueba que a mayor grado de felicidad, mayor será el grado de compromiso organizacional en los operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

PALABRAS CLAVES: Investigación, Relación, Felicidad, Compromiso organizacional y Enfoque cuantitativo

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

3.2. Realidad problemática

En tiempos post pandemia, múltiples empresas de diversos rubros vienen recuperándose económicamente; sin embargo, las empresas del rubro de limpieza vieron esta problemática como una oportunidad de crecimiento, siendo sus servicios esenciales y primordiales en el día a día (Cordero, 2020). Es decir, este sector no dejó de generar ingresos frente a la crisis sanitaria. No obstante, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que, un trabajador de limpieza, saneamiento y entre otros, difícilmente laboran en una organización cuyo objetivo es brindarle un trabajo con condiciones decentes; a pesar de la importancia de sus labores en el funcionamiento básico de las economías y las sociedades (OIT, 2023). Un trabajador que se desempeñe en una organización con buenas condiciones laborales, oportunidad de crecimiento, flexibilidad horaria, etc. tiene mayor probabilidad de perdurar en su organización, ya que está velará por su bienestar (Ramos et al.,2016).

En tal sentido, Celi (2022) señala que el 24% de trabajadores sienten felicidad en su centro de labores. Este porcentaje evidencia la necesidad de las organizaciones por mejorar la experiencia del trabajador a un ambiente más deseable y exitoso. Caso contrario, se perdería el vínculo emocional entre el empleado - empleador y, por ende, se vería afectada la dedicación a su trabajo.

De este modo, la empresa estadounidense Steelcase (2016) realizó un primer estudio global que investiga la relación entre el compromiso de los colaboradores y cómo se sienten sobre su espacio de trabajo, participando 17 países. Se encontró que Francia con 5%, España con 7% y Bélgica, son los países con bajo índice de colaboradores comprometidos. Los países con mayor nivel de trabajadores comprometidos fueron India con 28%, México con 22% y Emiratos Árabes Unidos con 20%; de acuerdo a las cifras, ningún país bordeaba más del 50%

de trabajadores comprometidos. Además, se evidenció que 1 de cada 3 trabajadores españoles, perciben su espacio laboral como estresante. Así también, el estudio de GOIntegro (2017) señalan que el 70% de las empresas no tiene un plan de trabajo para desarrollar el compromiso en sus colaboradores, pues la mayoría indica que esta falta de iniciativa se debe a la ausencia de apoyo de los Altos directivos; asimismo, se hace referencia que, en Latinoamérica, el 60% de los trabajadores no se sienten comprometidos y el 19% se encuentra desconectado de su organización. Siguiendo con las cifras en dicha región, Sánchez (2023) menciona que Perú cuenta con el mayor índice de rotación de personal con un 20,7%. Sin embargo, el promedio en otros países es del 10%; es decir, cuentan con la mitad de rotación a la que atraviesa este país. Existen diferentes factores que definen el porqué de la desvinculación de un trabajador a su empresa, dentro de ellos se encuentra la falta de compromiso, falta de oportunidades de crecimiento, inestabilidad, etc.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2023) publicó un estudio sobre la situación actual del mercado laboral, donde señala que los colaboradores que son contratados a plazo fijo tienen menor tiempo de permanencia en sus empresas; es decir, desde julio de 2021 a julio del 2022, solo 5 de cada 10 trabajadores mantuvieron el vínculo laboral con su empresa. Caso contrario, sucedió con los trabajadores de contrato indeterminado, pues 8 de cada 10 encuestados mantuvieron su puesto de trabajo en el mismo periodo evaluado. El trabajador que cuenta con la incertidumbre de saber que su convenio tiene un tiempo de inicio y fin, puede presentar una mala experiencia laboral. Así también, San Román (2022) menciona que, este tipo de contrato genera en el trabajador el creer que la empresa no se siente comprometido con ellos; por tanto, estos trabajadores tampoco sentirán la obligación de comprometerse con la empresa. Asimismo, produce la falta de identificación del trabajador con su empresa y disminuye el sentido de pertenencia.

Dentro de los estudios internacionales, se encontró la investigación de Awatchapong y Visitnitikija (2019) quienes buscan comprender la correlación entre felicidad laboral y el compromiso en trabajadores de la empresa Land & House Limited en Tailandia. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. El cuestionario fue creado por los mismos investigadores, siguiendo un proceso de creación y validación, dicho cuestionario se aplicó a una muestra de 200 colaboradores. El estudio muestra que entre las variables felicidad y el compromiso organizacional existe una correlación estadísticamente significativa $p=0.05$; asimismo, también llegan a la conclusión que el factor éxito laboral tiene mayor influencia en el compromiso organizacional.

En Irán se encontró el estudio de Asgarnezhad, Mir y Ghaffarlou (2019), quienes buscaron conocer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño organizacional con el papel mediador de la felicidad laboral en colaboradores del Ministerio de Educación de Ardabil. El estudio utilizó el método descriptivo - analítico y correlacional en una población de 280 trabajadores educativos; así también, se aplicó el instrumento de Allen y Meyer con el fin de medir el compromiso, el cuestionario Chen para evaluar el desempeño y el cuestionario OHQ para evaluar la felicidad. El estudio mostró que existe una correlación significativa entre el compromiso y la felicidad organizacional ($r_s= 0.60$), y la felicidad organizacional también afectó positivamente el desempeño de los empleados ($r_s= 0.72$). Los autores concluyen que las personas felices tienen un mejor desempeño a nivel mental y físico. Asimismo, la adopción de políticas para aumentar la felicidad de los empleados podría aumentar el compromiso organizacional y mejorar el desempeño organizacional.

Siguiendo con las investigaciones internacionales, Rodríguez y Raga (2021) buscaban identificar la relación entre felicidad, satisfacción laboral y el compromiso organizacional de

los docentes de un centro educativo de Colombia. La investigación se dio mediante un método de análisis cualitativo, cuantitativo y correlacional; asimismo, se aplicó el instrumento The Pemberton Happiness Index (PHI) para evaluar la felicidad, el instrumento ESL-VP para evaluar la Satisfacción Laboral en Profesores y el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para medir el compromiso organizacional, estos instrumentos fueron aplicados a una muestra compuesta por 24 docentes. En los resultados de la investigación hallaron una relación una relación significativa baja entre la felicidad y el compromiso organizacional de los docentes, $p < 0.05$. Se halló una relación significativa moderada, entre la felicidad y la satisfacción laboral $p < 0.05$ y se halló una relación significativa moderada a alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, $p < 0.05$. Por ello concluyen que los docentes más felices, se sienten más satisfechos y en consecuencia están más comprometidos con su institución.

Asimismo, se encontró la investigación de Iglesias (2022) quién buscaba evaluar en qué medida el compromiso y la retribución influyen en la felicidad de trabajadores de empresas públicas y privadas de Sevilla, España. El estudio fue de tipo descriptivo y se utilizó instrumentos elaborados por los autores, mismos que fueron aplicados a una muestra de 154 trabajadores de la población de Sevilla y sus alrededores. Los resultados indican que la retribución de los empleados condiciona la felicidad en ellos ($B=0.929$; $p \leq 0.00$) y, además, el compromiso crea un efecto en la felicidad de los trabajadores ($B=0.133$; $p \leq 0.05$), pero en menor grado que la retribución. Ante ello, concluyeron que los aspectos económicos favorecen a mejorar la felicidad de los trabajadores. Entre tanto, los aspectos no monetarios como el compromiso tienen menor impacto en dicha felicidad.

Tanto en los estudios nacionales, se encontró la investigación de Navarro (2020) quienes tuvieron como fin conocer la relación entre las variables felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la organización UNACEM S.A.A en Condorcocha, Tarma. Dicho estudio es de tipo observacional con diseño no experimental y nivel correlacional; además los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Felicidad de Alarcón y la escala CO de Meyer y Allen, aplicados a una muestra censal de 56 trabajadores. Los autores hallaron una significancia $p=0,03$ de entre las variables. Con ello concluyen que existe una correlación entre felicidad y compromiso organizacional.

En la región de la Libertad se encontró el estudio de Figueroa (2023) el cual buscaba conocer la relación entre la felicidad y el compromiso en trabajadores de dicha región. El diseño de la investigación es de corte transversal descriptivo correlacional y tipo no experimental, como instrumentos se utilizaron el cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, dichos instrumentos se aplicaron a una población compuesta por 200 trabajadores. El estudio evidenció una relación directa y significativa $p < 0.05$, de nivel bajo entre ambas variables analizadas. Concluyendo que, a mayor grado de felicidad en los colaboradores, mejora levemente el compromiso organizacional.

En la región de Arequipa se encontró la investigación de Lopez y Velez (2021) el cual buscaba conocer la correlación entre la felicidad y el compromiso en trabajadores de una organización financiera de dicha región. Dicha investigación es de tipo no experimental-transversal correlacional, como instrumento se utilizó el cuestionario de Felicidad de Lima de Alarcón y el de Meyer y Allen para medir el Compromiso Organizacional, dichos instrumentos se aplicaron a una muestra de 72 trabajadores. Los resultados evidencian que entre las variables

de estudio existe una relación positiva moderada $p < 0,05$. Concluyendo que, la felicidad influye de forma positiva en el compromiso de los trabajadores.

En la ciudad de Trujillo se encontró el estudio de Lezama (2022) el cual buscaba estudiar la relación entre la felicidad, el compromiso y la satisfacción laboral en trabajadores millennials de una consultora de tecnología de dicha ciudad. La investigación es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo-correlacional; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Felicidad de Alarcón, el CO de Meyer y Allen y, la escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma dichos instrumentos fueron aplicados a una muestra de 73 trabajadores. Los resultados evidencian una correlación positiva débil ($p = 0,03 < 0,05$) entre las variables de estudio. Concluyendo que, mientras los colaboradores de dicha empresa experimenten cierto grado de felicidad, esto se verá reflejado también en su compromiso con la empresa.

A nivel local, en Lima se encontró la investigación de Milla (2018) donde busca conocer la relación de la felicidad laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de Serpost sede central. Se utilizó como instrumento el cuestionario de Felicidad de Lima del autor Alarcón y el de Meyer y Allen para medir Compromiso Organizacional, dichos instrumentos se aplicaron a una población compuesta por 116 enfermeros. Los resultados indican que entre la felicidad y el compromiso organizacional hay una relación directa y significativa $p = 0,00$; ante ello los autores concluyen que, mientras más sea alto el grado de felicidad, este se verá reflejado en la misma sintonía respecto al grado de compromiso organizacional.

Otro estudio realizado por Cornejo, De la Torre, Galindo, y Shiroma (2019) en Lima Metropolitana, tenían como objetivo identificar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad financiera. El estudio fue aplicado a una población de 124 trabajadores, utilizando los instrumentos del cuestionario de Felicidad de

Lima de Reynaldo Alarcón y el de Meyer y Allen para medir Compromiso Organizacional. Los autores encontraron una existente correlación fuerte entre felicidad y el compromiso organizacional, $p < 0.01$; asimismo, también se encontró una correlación entre la dimensión compromiso afectivo y la variable felicidad. Concluyendo que, si los colaboradores experimentan situaciones más gratificantes, percibirán mayor grado de felicidad.

Cuando se habla de felicidad, la Real Academia Española (2014) define esta variable como una situación de gozo a nivel físico y mental; este estado puede provenir de una persona, situación, objeto o grupo de ellos y teniendo la ausencia de dificultades y fracasos. Asimismo, Alarcón (2015) hace referencia a Ed Diener, quién intervino en la contribución a la evidencia empírica de la felicidad, mediante sus investigaciones del bienestar subjetivo; también hace presente a la psicología positiva, donde Martin E. P. Seligman y el actual catedrático de psicología de la Universidad de Claremont, Mihály Csíkszentmihályi; presentaron la felicidad ante la comunidad de Psicología internacional, como un estado emocional significativo de estudio.

En el modelo de felicidad según Yamamoto y Feijoo (2007) mencionan que el compromiso y el fuerte deseo hacia un resultado, están relacionados al patrón de rasgos emocionales, cognitivos y comportamentales, y valores de una persona; al igual, la percepción de su logro está relacionada con estos factores. Los autores proponen cinco componentes de la felicidad. El primer componente son las necesidades, el cual está dada por obligaciones básicas de primer orden que deben ser complacidas; por ello, las necesidades se reconocen como las variables implícitas de la meta. El segundo componente son los recursos, el cual son agentes principales para lograr las metas fijadas y que, a la vez se pueden presentar de manera material y no material, logrando la satisfacción. El tercer componente es la satisfacción con la vida, aquí

se estima aquella sensación de éxito de los objetivos fijados, por ende, se enfoca como el elemento mental del bienestar hedónico. El cuarto componente es la cultura y valores que están determinados como Instrucción de comportamientos intervenidos por un conjunto de personas que valoran como algo absoluto y que actúan como obstáculos progresivos para la satisfacción. El último componente es la personalidad, el cual está definido como un factor antecedente de la felicidad y está muy relacionado a la fijación de las metas.

El modelo de felicidad según Alarcón (2006) identificó la inexistencia de una definición ecuánime sobre la felicidad, ya que diferentes autores conceptualizan desde sus perspectivas a esta variable a lo largo de la literatura psicológica actual. El mismo autor, menciona que el bienestar subjetivo interviene en la definición de la felicidad, pues muchos tergiversan ambos conceptos como equitativos; entonces, menciona que la felicidad se refiere a un estado emocional en el que un individuo experimenta plena satisfacción interna al alcanzar una meta deseada. Este autor propone dimensiones que explican la felicidad siendo el sentido positivo de la vida que estima mediante el juicio valorativo de la vida, la satisfacción con la vida que estima mediante el goce por los objetivos logrados y las oportunidades en base a ello, la realización personal que estima mediante varios caracteres que posibilitan la felicidad plena y la alegría de vivir que se da mediante todas las vivencias positivas que permiten el bienestar.

Unos de los pioneros de la Psicología Positiva, Seligman (2011) señala que, la felicidad se fortalece mediante cinco componentes, el cual forma el modelo de gestión PERMA. Positive emotions (Emociones positivas), este componente plantea vivenciar emociones positivas en todo ámbito de desarrollo de la persona. Engagement (Compromiso), aquí la persona debe desarrollar la fuerte identificación e involucramiento hacia la organización; ya que, se considera que los colaboradores más comprometidos son aquellos que presentan mayor nivel de felicidad. Relationships (Relaciones positivas), mediante las relaciones positivas se fomenta la confianza

en la organización, para así ser redes de apoyo y compañía para el trabajador. Meaning (Propósito) es el fuerte vínculo entre los propósitos personales del colaborador y los propósitos de la organización; ya que, si se tiene una relación estrecha, el colaborador vivencia sus labores con entrega y dedicación. Accomplishment (Logro) es aquel componente que implica fomentar las competencias y autoeficacia para el cumplimiento de las metas y llegar al bienestar integral del colaborador

El estudio del compromiso organizacional, a lo largo de los años, ha permitido conceptualizar esta variable desde la perspectiva de diversos autores. Uno de ellos es Robbins (2013) quién menciona que el compromiso es la medida en la cual todo trabajador está de acuerdo e interioriza las metas de la organización como suyas y, por ende, desea mantener la relación con ella. También, Saks (2006) define el compromiso del empleado como una formación diferente y singular que radica en factores cognoscitivos, emotivos y conductuales que se relacionan al rendimiento del propio cargo. Por parte de Meyer y Allen (1991) precisaron al compromiso como un estado psicológico que describe el vínculo entre un individuo y su centro de trabajo, en efecto repercute en determinar su continuidad en la empresa o abandonarla. Asimismo, los autores, crearon un modelo tridimensional compuesto por el Compromiso afectivo (deseo), haciendo referencia a un alto vínculo afectivo, identificación y protagonismo de los trabajadores hacia la organización. Una de las características resaltantes en estos colaboradores es el orgullo que presentan al formar parte de la organización; por ende, presentan gran identificación con los valores y objetivos empresariales, y asumen como propio, las dificultades que podría atravesar la empresa (Peña, Chávez, y Alarcón, 2016).

El compromiso de continuidad (necesidad) o compromiso de convivencia, los autores Meyer y Allen (1991) hacen referencia a la importancia brindada de los costos que generaría su cese de la empresa; además, la idea que este colaborador presenta es una consciente perspectiva

psicológica, constituida por el contexto desempeñado y que a la vez son influyentes en sus acciones. Usualmente, este personal mantiene un bajo nivel de desempeño, porque se limita solo a sus actividades para perdurar en la empresa, no hace un esfuerzo adicional (Becker citado en Meyer y Allen, 1991). Chiavenato (2004) expresó que esta dimensión se da cuando el colaborador presenta un apego sustancial a la organización, donde realiza las mínimos actividades de esfuerzo aceptable para sostener su estancia en la organización; no obstante, de percibir alguna amenaza en la pérdida de su trabajo, estos colaboradores invierten toda su energía para que suceda lo contrario. Así también, Rodríguez, et al. (2004) añade que este tipo de compromiso se manifiesta como producto de la dedicación en tiempo y sacrificio que un trabajador invirtió al permanecer en la organización, y que ya no la tendría si decide marcharse de su puesto laboral.

El compromiso normativo (o de moral), según los autores Meyer y Allen (1997) mencionan que un alto grado de esta dimensión se da en función al gran deseo de continuar con sus labores en la empresa, viéndose así como lealtad y gratitud a los beneficios que le brinda la empresa. Estos trabajadores consideran que es la forma más apropiada de actuar; además, este tipo de pensamiento se ve reforzado por la influencia de un familiar o de un agente de su entorno donde frecuente (Morrow, como se citó en Bayona, 2000). Así también, Rivera (2010) menciona que este compromiso se fundamenta en la idea de fidelidad y agradecimiento con la empresa, en reciprocidad a los beneficios que el colaborador recibió y que este, no puede retribuir. Por ende, el contexto se vuelve un engorroso patrón de correspondencia para el colaborador, que, a pesar de ello, opta por este último para no sentirse presionado. Por lo tanto, el compromiso normativo puede asociarse entre el colaborador y la organización, como un convenio psicológico, el cual se basa en los deberes que cada parte presenta.

En síntesis, el aporte más efectivo para emplear es la teoría de Meyer y Allen, ya que es una de

las teorías más estudiadas y donde se desprende el instrumento más utilizado (Carbajal & Larios, 2023; Rodríguez, 2019; Quiroz & Rondón, 2022; Marañón & Rivera, 2022; Zárate, 2022; Hidalgo, 2019) cuenta con mayor evidencia empírica y una buena estructura.

En la teoría del Compromiso según Becker (1992), conceptualiza el compromiso organizacional como el lazo que instaura el colaborador con su centro de trabajo. Dicho autor formuló varios tipos de compromisos que regulan el comportamiento del individuo en la organización. El compromiso con la tarea se refiere al grado de involucramiento de la persona con las funciones de su puesto. El compromiso con el grupo de trabajo habla de la fortaleza del mismo equipo, la obediencia y el respeto a las normas laborales. El compromiso con la autoridad organizacional habla de la decisión del colaborador para seguir respetuosamente las órdenes de una figura de autoridad con mayor jerarquía. El compromiso con los objetivos institucionales implica cumplir la misión, visión, meta y cultura de la empresa como si fueran propias.

3.3. Formulación del problema

3.3.1. Problema general

¿Existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

3.3.2. Problema específico

P1: ¿Existe relación entre felicidad y compromiso de afectivo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

P2: ¿Existe relación entre felicidad y compromiso normativo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

P3: ¿Existe relación entre felicidad y compromiso de continuidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

P4: ¿Existe diferencia significativa en la felicidad según el sexo de operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

P5: ¿Existe diferencia significativa en la felicidad según la edad de los operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre?

P6: ¿Cómo se describe la variable felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza empleados de una empresa ubicada en Pueblo Libre?

3.4. Objetivos

3.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

3.4.2. Objetivo Específico

O1: Describir la variable felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

O2: Identificar la relación entre felicidad y compromiso afectivo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

O3: Identificar la relación entre felicidad y compromiso normativo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

O4: Identificar la relación entre felicidad y compromiso de continuidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

O5: Comparar la felicidad según el sexo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

O6: Comparar la felicidad según la edad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Ho: No existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

3.5.2. Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

Hi: Existe relación entre felicidad y compromiso afectivo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Ho: No existe relación entre felicidad y compromiso afectivo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación entre felicidad y compromiso normativo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hi: Existe relación entre felicidad y compromiso normativo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación entre felicidad y compromiso de continuidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hi: Existe relación entre felicidad y compromiso de continuidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe diferencia significativa en la felicidad según sexo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hi: Existe diferencia significativa en la felicidad según sexo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hipótesis Específica 5

Ho: No existe diferencia significativa en la felicidad según edad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Hi: Existe diferencia significativa en la felicidad según edad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo usa la recopilación de información para demostrar la veracidad de las hipótesis planteadas; además, el carácter no experimental, no intenta manipular una variable para ver los efectos en otra variable, si no se estudian cómo se presentan; y el tipo transeccional o transversal recolectan todos los datos necesarios en una sola circunstancia, con el fin de especificar las variables utilizadas y estudiar su implicancia en un único tiempo. Entonces, según lo dicho por estos autores, se afirma que el presente estudio es cuantitativo de carácter no experimental y con corte transversal.

2.2. Nivel de investigación

Con relación al nivel de investigación, Sánchez y Reyes (2015) indican que el descriptivo correlacional se enfoca en estudiar los niveles en que se muestran las variables y establecer el nivel de relación existente entre más de una variable de estudio. Es por ello que la presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, ya que se mide el nivel de relación entre las variables felicidad y el compromiso organizacional; asimismo, en el capítulo III se describe el nivel de correlación de las variables mencionadas.

2.3. Población y muestra

La población para esta investigación está compuesta por Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, específicamente, 1400 Operarios de limpieza. Para la muestra se consideró a 157 participantes que fueron elegidos mediante un método de muestreo no probabilístico de tipo intencional, utilizando criterios de inclusión y exclusión para su selección (Hernández et al., 2014).

En los criterios de inclusión se consideró a trabajadores que deseen participar voluntariamente en la investigación, que actualmente mantienen un contrato vigente y que sea de edades desde los 18 a 60 años. Por otro lado, para los criterios de exclusión se consideró a trabajadores con tiempo de permanencia no menor a 6 meses, trabajadores que no hayan completado todos los ítems y personal que cuente con un nivel de instrucción de secundaria completa.

Tabla 01:

Distribución de la muestra de Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	61	38,9
Mujer	96	61,1
Total	157	100

Fuente: Elaboración propia (2023)

2.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica para utilizar es la encuesta, ya que facilita la obtención de datos pertinentes sobre la población a investigar (Ventura, 2018). Esta técnica permite cuantificar los datos obtenidos en procesos estadísticos.

Instrumentos

En el presente estudio se manejaron dos instrumentos, para la medida de la variable Felicidad se empleó el instrumento construido por Reynaldo Alarcón (2006). Dicha escala tuvo un alfa de Cronbach de 0.92, y un KMO de 0.92; el cual demuestra ser un instrumento confiable y válido. Asimismo, la carga factorial del factor 1, Sentido Positivo de la Vida oscila entre 0.63 a 0.87; el factor 2, Satisfacción con la Vida oscila entre 0.40 a 0.90; el factor 3, Realización Personal oscila entre 0.37 a 0.94 y el factor 4, Alegría de vivir oscila entre 0.42 a 0.81 (Arias et al., 2016). Este instrumento está formado por 27 ítems y evalúa 4 factores antes ya descritos. El modo de calificación va de acuerdo con la escala Likert formada por 05 alternativas: (1) Totalmente desacuerdo, (2) Desacuerdo, (3) Ni acuerdo ni desacuerdo, (4) Acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. El presente cuestionario presenta ítems negativos: 02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26. Estos se califican de manera inversa.

Para la medición de la variable Compromiso organizacional se usó la escala de Meyer y Allen (1997), el cual fue validado en Perú por Neyra et al. (2020). Dicha escala tuvo un alfa de Cronbach de 0.91 y un KMO de 0.91; el cual demuestra ser un instrumento altamente confiable y válido. Asimismo, la carga factorial del factor 1, Compromiso afectivo oscila entre 0.67 y 0.68; el factor 2, Compromiso normativo oscila entre 0.72 y 0.66; el factor 3, Compromiso de continuidad oscila entre 0.55 y 0.83 (Neyra et al., 2020). Este instrumento está formado por 18 ítems, que evalúan 3 factores antes ya descritos. El modo de calificación va de acuerdo con escala de tipo Likert conformada por 05 alternativas: (1) Totalmente desacuerdo, (2) Desacuerdo, (3) Ni acuerdo ni desacuerdo, (4) Acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

2.4. Procedimientos de recolección de datos y análisis de datos

Para realizar la recopilación de datos se envió el cuestionario digital mediante un enlace a los teléfonos móviles de los participantes. Antes del llenado del cuestionario, se le explicó por el mismo medio el objetivo del estudio, asimismo se les mencionó que lean detalladamente el consentimiento informado y los demás enunciados del mismo. La aplicación del cuestionario tuvo una duración aproximada de tres semanas para alcanzar la totalidad de la muestra. Una vez obtenida la información, se procedió a realizar la decodificación de ellos en una matriz, con el fin de tener un mayor orden en el procesamiento de los resultados. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico IBM SPSS 25, con el fin de analizar de los datos; además se utilizó el estadístico Kolgomorov Smirnof, para poder medir si la distribución de nuestra muestra es paramétricos o no paramétricos. De acuerdo con ello, se contrastará las hipótesis generales y específicas con el estadístico R de Pearson o Rho de Spearman.

2.5. Aspectos éticos de la investigación

Debido a que la presente investigación, trabajará con personas y, además, siguiendo la línea de los valores éticos en la Declaración de Helsinki. Esta investigación, toma en cuenta los siguientes criterios. Se adaptarán y manifestaran los principios éticos que respaldaron el estudio, con relación al reglamento a nivel nacional e internacional. Se inclinará por elaborar una investigación en personas, ya que es el único medio adecuado de analizar las manifestaciones de las variables involucradas; por lo mismo, es imposible abordar este tipo de estudio en otra especie. Se determinará objetivamente que los participantes no serán exhibidos y se priorizará por la integridad de los participantes. Se tendrá presente el consentimiento informado y con la debida aprobación de las personas o

su representante legal, el cual son partícipes de la investigación. Se afirmará una completa discreción sobre los datos obtenidos, por lo que se identificará como una información anónima.

Asimismo, en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), se consideraron algunos puntos con relación a las investigaciones: El Artículo 22° establece que los psicólogos que realizan investigaciones deben adherirse a las regulaciones internacionales y nacionales que supervisan el estudio en personas/seres. En contraste, el Artículo 24° subraya la obligación del psicólogo de reconocer que cualquier investigación en seres humanos debe incluir el consentimiento informado de los participantes involucrados, así como el consentimiento sustituto para casos de incompetencia o incapacidad, y el asentimiento en situaciones que involucren a menores de edad. Por último, el Artículo 27° establece la prohibición de emplear en su labor profesional, tanto en ámbitos públicos como privados, procedimientos que hayan sido rechazados por instituciones académicas o científicas legalmente reconocidas, así como pruebas psicológicas y/u otros métodos carentes de validez científica.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se desarrollarán los análisis estadísticos, a fin de responder los objetivos planteados, tanto para los generales y específicos.

Tabla 02

Análisis descriptivo de Felicidad

ÍTEM	N	Media	DE	Asimetría	Curtosis
F1	157	3,98	,909	-,895	,928
F2I	157	4,22	1,066	-1,551	1,927
F3	157	3,82	,876	-,384	-,216
F4	157	4,11	,944	-1,329	2,080
F5	157	4,04	,915	-,800	,380
F6	157	4,06	1,008	-1,181	1,166
F7I	157	4,36	,982	-1,773	2,915
F8	157	4,03	,847	-,498	-,154
F9	157	3,27	1,314	-,210	-1,127
F10	157	3,80	1,028	-,706	,107
F11I	157	2,01	,884	,764	,578
F12	157	4,50	,844	-2,274	6,065
F13	157	4,26	,825	-1,282	2,233
F14I	157	4,30	1,053	-1,594	1,971
F15	157	4,27	,880	-1,353	2,179
F16	157	4,49	,713	-1,580	3,407
F17I	157	3,68	1,145	-,530	-,441
F18I	157	3,84	1,059	-,660	-,246
F19I	157	4,41	,870	-1,743	3,356
F20I	157	4,35	1,055	-1,902	3,157
F21	157	3,76	1,046	-,724	,119
F22I	157	4,29	1,000	-1,498	1,783
F23I	157	4,37	,989	-1,766	2,811
F24	157	3,64	1,039	-,719	,128
F25	157	3,68	1,027	-,608	-,088
F26I	157	3,85	1,262	-,891	-,312
F27	157	3,15	1,199	-,231	-,874

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la tabla 02 se muestra el análisis descriptivo de la variable Felicidad donde la media fluctúa entre 2.01 y 4.50; es decir, los participantes muestran inclinación hacia las puntuaciones altas - medias en los ítems de felicidad y en el caso de la desviación estándar oscila entre ,713 a 1,199 mientras que la curtosis se encuentra fuera del rango +/- 1.5, lo que sugiere que habrá algún tipo de variación en el análisis del instrumento.

Tabla 3

Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional

ÍTEM	N	Media	DE	Asimetría	Curtosis
COM1	157	2,87	1,266	,044	-,993
COM2	157	2,93	1,321	-,039	-1,122
COM3	157	3,76	1,039	-,660	-,030
COM4	157	2,90	1,231	-,096	-,911
COM5	157	3,42	1,177	-,439	-,468
COM6	157	3,25	1,328	-,351	-,988
COM7	157	3,71	1,172	-,780	-,106
COM8	157	2,89	1,266	-,051	-,980
COM9	157	2,96	1,339	-,043	-1,171
COM10	157	3,87	1,172	-,996	,383
COM11	157	3,20	1,361	-,179	-1,159
COM12	157	3,66	1,191	-,704	-,251
COM13	157	3,01	1,243	-,053	-,978
COM14	157	3,92	,978	-,804	,453
COM15	157	3,22	1,343	-,254	-1,038
COM16	157	3,64	1,132	-,657	-,144
COM17	157	3,54	1,168	-,480	-,549
COM18	157	3,39	1,158	-,276	-,710

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la tabla 03, se ve el análisis descriptivo de la variable Compromiso Organizacional donde la media está situada entre 2,87 a 3,92 es decir, los participantes muestran inclinación hacia las puntuaciones bajas - medias en los ítems de compromiso organizacional y en el caso de la desviación estándar oscila entre ,978 a 1,361 mientras que la curtosis se encuentra dentro

del rango +/- 1.5, lo que demuestra que no habrá ningún tipo de variación en el análisis del instrumento.

Para el análisis de los datos, primero se realizó la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones; dada que la población es mayor a 50 se utilizó el estadístico Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 04:

Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

Variables / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
V: Felicidad	0,083	157	0,010
D1: Sentido Positivo de la Vida	0,126	157	0,000
D2: Satisfacción con la vida	0,105	157	0,000
D3: Realización Personal	0,078	157	0,021
D4: Alegría de Vivir	0,166	157	0,000
V: Compromiso Organizacional	0,082	157	0,012
D1: Compromiso afectivo	0,073	157	0,039
D2: Compromiso normativo	0,077	157	0,023
D3: Compromiso de continuidad	0,105	157	0,000

Fuente: Elaboración propia (2023)

De acuerdo con la tabla 04, los datos obtenidos comprueban el nivel de significancia. Si el p valor es mayor que 0.05 la distribución no es normal, es decir, paramétrica; si el p valor es menor que 0.05 la distribución es no normal, es decir, no paramétrica. Por lo tanto, para el

análisis de las hipótesis de correlación, se emplea el estadístico Rho de Spearman al ser no normales.

Tabla 05

Relación entre las variables Felicidad y Compromiso organizacional

	Felicidad	
	R	p
Compromiso organizacional	0.172*	0.032

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Tabla 05, el coeficiente de correlación de las variables felicidad y compromiso organizacional es $r = 0,17$; es decir, existe una correlación positiva media sobre la variable felicidad y la variable compromiso organizacional. Dado que el valor $p = 0,03$ está debajo del nivel de significancia del error máximo permitido; se infiere que, a mayor nivel de felicidad es mayor el nivel de compromiso organizacional.

Tabla 06
Relación entre la variable Felicidad y la dimensión Compromiso afectivo

	Felicidad	
	R	p.
Compromiso afectivo	0.242*	0.002

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Tabla 06, el coeficiente de correlación entre la variable felicidad y la dimensión compromiso afectivo es $r = 0,24$; es decir, existe una correlación positiva media sobre la variable felicidad y la dimensión compromiso afectivo. Dado que el valor $p = 0.00$ está debajo del nivel de significancia del error máximo permitido; se infiere que, a mayor nivel de felicidad es mayor el nivel de compromiso afectivo.

Tabla 07
Relación entre la variable Felicidad y la dimensión Compromiso normativo

	Felicidad	
	R	p.
Compromiso normativo	-,048	0.553

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Tabla 07, el coeficiente de correlación entre las variables de felicidad y compromiso normativo es $r = -0,04$; es decir, no existe una correlación entre felicidad y

compromiso normativo. Dado que el valor $p= 0,55$ se encuentra encima del nivel de significancia del error máximo permitido, se acepta la hipótesis inicial y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la felicidad no depende del compromiso normativo.

Tabla 08

Relación entre la variable Felicidad y la dimensión Compromiso de continuidad

	Felicidad	
	R	p
Compromiso de continuidad	0,109	0,174

Fuente: Elaboración propia (2023)

En la Tabla 08, se evidencia un coeficiente de correlación de $r = 0,10$ entre la variable de felicidad y la dimensión compromiso de continuidad; es decir, no existe una correlación entre felicidad y compromiso normativo. Siendo el valor $p= 0.17$, se encuentra encima del nivel de significancia del error máximo permitido, se acepta la hipótesis inicial y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, la felicidad no depende del compromiso de continuidad.

Tabla 09:
Análisis comparativo de la felicidad según el sexo

Edad	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p	
Felicidad	Adulto joven	61	73,44	4773,50	2628,500	0,197
	Adulto intermedio	96	82,93	7629,50		

Fuente: Elaboración propia (2023)

Según la tabla 09, para identificar diferencias significativas entre hombres y mujeres, respecto al grado de felicidad; se utilizó la prueba U de Mann Whitney para dos muestras independientes. Donde se obtuvo una significación bilateral igual a 0.35, siendo mayor al error máximo permitido, el cual indica que no existe diferencia entre el grado de felicidad de un hombre y una mujer.

Tabla 10:
Análisis comparativo de la felicidad según la edad

Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	p	
Felicidad	Hombre	61	70,84	4563,00	2672,000	0,356
	Mujer	96	81,67	7840,00		

Fuente: Elaboración propia (2023)

Según la tabla 10, para identificar si existen diferencias significativas entre adulto joven y adulto intermedio, respecto al grado de felicidad; se realizó la prueba U de Mann Whitney para dos muestras independientes. Donde la significación bilateral obtenida $p= 0,19$ es mayor que el error máximo permitido, el cual indica que no existe diferencia entre el grado de felicidad de adultos jóvenes y adultos intermedios.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación demostró que, si existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, con un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman y $p=0.032$ evidenciando una relación positiva media. Este resultado se reafirma con los expuestos en el estudio de Cornejo et al. (2019), donde menciona que existe una relación positiva entre las variables, teniendo una significancia $p < 0.00$. Además, otra investigación que refuerza nuestro resultado es el de Milla (2018), donde evidencia una relación positiva entre la felicidad y el compromiso organizacional, con un nivel de significancia de $p= 0.00$. Sin embargo, estos resultados son opuestos a los descritos por Lévano y Mamani (2021) quienes demuestran en su estudio la inexistente correlación significativa entre felicidad y compromiso organizacional, $p > 0.05$. A pesar de ello, Seligman (2016) indica que las personas que experimentan mayores niveles de emociones positivas se comprometen más en sus actividades y que tienen un mayor sentido de propósito en la vida, tienden a ser las más felices y satisfechas con su existencia. Por ello, las emociones positivas como el compromiso desempeñan un papel fundamental en el bienestar del ser humano.

El resultado de la relación entre felicidad y compromiso de afectivo en Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, se encontró un $p=0.02$, lo cual evidencia una correlación positiva entre estas variables. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Figueroa (2023), donde evidenció presentar un valor $p=0.02$, con ello concluyen que la felicidad y el compromiso afectivo tiene una relación directa significativa. Inclusive, el estudio elaborado por Cornejo et al. (2019) también concluyó que, si existe correlación entre el felicidad y

compromiso de afectivo, teniendo un valor $p = 0.01$. Sin embargo, estos resultados discrepan de lo presentado por Navarro (2020) pues en su estudio evidencia que no existe una correlación significativa entre felicidad y el compromiso afectivo, siendo $p > 0.05$. No obstante, Fisher (2000) menciona que si un trabajador atraviesa la acumulación de experiencias placenteras momentáneas estas le generarían satisfacción laboral, pues se estaría evidenciando la teoría de los eventos afectivos. Por ello, el compromiso basado en la identificación personal con los objetivos y valores de la organización y el apego afectivo a la organización se consideraría parte de la felicidad en el trabajo.

Se analizó la relación entre la felicidad y el compromiso normativo en Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre; donde se encontró como resultado un valor $p = 0.553$, evidenciando la falta de correlación entre estas variables. Este resultado se contrasta con lo referido por Lezama (2022), quien indica evidenciar un nivel de coeficiente Rho Spearman de 0.133 $p = 0.261$, demostrando la falta de correlación entre felicidad y compromiso normativo. Otro estudio que corrobora los resultados indicados es la presentada por Navarro (2019), donde muestra una significancia bilateral $p = 0.121$, señalando así que no hay un efecto de la felicidad sobre el compromiso normativo. Al contrario, Milla (2018) en su estudio evidencia que existe una relación entre la felicidad y el compromiso normativo con un $p = 0.00$. En tanto, Hurtado (2017) sostiene que los trabajadores que presenten un compromiso normativo unifican sus propios objetivos con los de la organización. Aquí se observa una obligación moral de ser leal, a diferencia del compromiso afectivo que simplemente se expresa como un deseo de serlo. Además de ello, Margot (2007) refiere que la felicidad no puede existir en un contexto de dominio o exigencia. Para ser auténtica, la felicidad debe experimentarse en un estado de independencia y libertad, al igual que la libertad debe sentirse como felicidad y satisfacción.

Además, Caycho (2010) señala a la felicidad como un estado emocional que surge del resultado de la combinación de diversas condiciones que afectan al individuo.

Sé realizó el análisis de la relación entre felicidad y compromiso de continuidad en Operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre; donde se encontró como resultado un valor $p= 0.174$, demostrando que entre la variable felicidad y la dimensión compromiso de continuidad no existe una correlación significativa. Este hallazgo se avala con la investigación desarrollada por Figueroa (2023), el cual evidencia la falta de relación significativa entre la variable felicidad y la dimensión compromiso de continuidad, siendo $p=0.713$. Asimismo, Lopez y Velez (2021) también concluyen que no existe una correlación significativa $p=0.308$ entre la variable felicidad y el compromiso de continuidad. Caso contrario pasa en el estudio de Cornejo et al. (2019) quienes comprueban una correlación significativa entre la felicidad y el compromiso de continuidad, teniendo un $p < .001$. Sin embargo, Lambert, Kim, Kelley y Hogan (2013) resaltan que el compromiso de continuidad es una dependencia organizacional donde el trabajador se siente atrapado con su organización debido a los altos costos percibidos si opta por dejarla, no alimentando el bienestar o placer de la persona. También, Meyer y Allen (1991) mencionan que una persona se puede ver forzado a mantener su vínculo con la organización si considera que los costos asociados con dejarla son significativos o si percibe que tiene limitadas opciones para conseguir otro trabajo.

Los resultados entre el sexo y la felicidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre; se encontró que no existe diferencia significativa en la felicidad de hombres y mujeres, con un valor de $p = 0.35$. Este hallazgo se ven avalados por el estudio realizado de Lázaro (2019), quien evidencia que no existe diferencia significativa del nivel de felicidad entre trabajadores masculinos y femeninos de una empresa Retail; teniendo un valor de $0.56, p > .05$.

No obstante, estos resultados son opuestos a los presentados por Mamani (2021), donde en su estudio evidencia que, si existe diferencias significativas en la felicidad de mujeres y hombres, siendo más relevantes para los hombres. Sin embargo, Alarcón (2001) afirma que tanto el género femenino y masculino son igualmente felices; sin embargo, entre la relación de la felicidad y sexo intervienen factores culturales; es decir, las personas pueden comportarse socialmente según su entorno sociocultural.

Por último, también se analizó la felicidad según la edad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre. Se clasificó la edad de acuerdo la teoría de Desarrollo psicosocial de Erick Erickson, centrándonos en la edad de joven adulto, el cual comprende de 18 a 30 años y adulto intermedio que va de 31 a 65 años (Monreal et al., 2001). En el análisis se encontró como un valor de $p = 0.19$, demostrando que no existe diferencia significativa en la felicidad de los jóvenes adultos y adultos intermedios. Estos resultados se ven respaldados por el estudio realizado de Dionisio y Román (2020), quienes mencionan que no existe diferencia significativa $p = 0.507$ entre la felicidad de sus trabajadores de una empresa Retail, según la edad, cuyo grupo oscila entre 18 a más de 52 años. Por otro lado, Durón, García, Collins y Márquez (2022) evidenciaron en su estudio que existe diferencias significativas en la felicidad de sus participantes por edad, siendo los de 26 a 36 años quienes presentan menor grado de felicidad en comparación al grupo de 18 a 26 años y el grupo de 37 a 80 años. Sin embargo, Alarcón (2001) sostiene que la influencia de la edad en la felicidad es mínima o nula, lo que cuestiona la idea comúnmente aceptada de que las personas de mayor edad tienen bajo grado de felicidad en comparación a los más jóvenes. En otras palabras, según el autor, la edad no tiene un impacto claro en la sensación de felicidad.

Para el presente estudio, se utilizaron las implicancias prácticas, teóricas y/o metodológicas. Desde una perspectiva teórica, se contribuyó a la literatura existente al identificar similitudes con estudios previos, enriqueciendo así la evidencia científica relacionada con las variables investigadas. Además, desde una perspectiva práctica, los hallazgos de este estudio ofrecen una visión más completa del entorno en el que los empleados de la empresa están trabajando. Basándose en los resultados, la empresa tiene la oportunidad de diseñar programas destinados a mejorar tanto la felicidad en sus trabajadores y el compromiso organizacional de ellos. Y desde una perspectiva metodológica, se aseguró que los instrumentos utilizados tuvieran una calidad psicométrica sólida, lo que facilitará su utilización por parte de investigadores posteriores que estén interesados en estudiar las variables mencionadas.

4.2. Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, pues de acuerdo al análisis tanto estadístico como en investigación previas y teóricas, se concluye que existe una correlación directamente proporcional entre felicidad y compromiso organizacional en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre; es decir, a mayor nivel de felicidad, mayor es el nivel de compromiso organizacional que experimentan los trabajadores. Se tuvo como objetivo específico identificar la relación entre felicidad y compromiso afectivo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre. y de acuerdo al análisis, se concluye que existe una correlación positiva moderada entre felicidad y compromiso afectivo en dicha población; esto implica que, si una de estas variables experimenta un cambio en su nivel, la otra responderá en el mismo sentido. Respecto al objetivo específico de identificar la relación entre felicidad y compromiso normativo en operarios de

limpieza de una empresa de Pueblo Libre, se concluye que no existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso normativo en la muestra estudiada. Respecto al objetivo específico de identificar la relación entre felicidad y compromiso de continuidad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, se llega a la conclusión que no existe una relación significativa entre la felicidad y el compromiso normativo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre; es decir, tanto el compromiso normativo como el compromiso de continuidad no influyen en la felicidad de la población estudiada. Por otro lado, se tuvo como objetivo específico comparar la felicidad según el sexo en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, pues de acuerdo al análisis estadístico, estudios previos y análisis teórico, se llega a la conclusión que no existe diferencias significativas entre la felicidad de los operarios de limpieza femenino ni masculino. Respecto al objetivo específico de comparar la felicidad según la edad en operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre, se concluye que no existe diferencias significativas entre las edades de jóvenes adultos y adultos intermedios; es decir la edad no influye en la felicidad de los operarios de limpieza de una empresa de Pueblo Libre.

Referencias

- Alarcón, R. (2001). *Relaciones entre felicidad, género, edad y estado conyugal*. Revista De Psicología, 19(1), 27-46. Recuperado de <https://doi.org/10.18800/psico.200101.002>
- Alarcón, R. (2015). *La idea de la felicidad*. Apuntes de Ciencia & Sociedad, 5(1), 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168773>
- Arias, W., Caycho, T., Ventura, J., Maquera, C., Ramírez, M., y 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. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862016000100002
- Asgarnezhad, B., Mir, M. & Ghaffarlou, A. (2019) *Investigating the effect of organizational commitment on the employees` performance with the mediating role of organizational happiness*. Recuperado de <https://odad.org/en/article/investigating-the-effect-of-organizational-commitment-on-the-employees-performance-with-the-mediating-role-of-organizational-happiness>
- Awatchapong M., & Visitnitikija, C. (2019) *The Happiness in work Affecting Organizational Commitment of Employees at Land and Houses Public Company Limited*. Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts); Vol 12 No 3 (2019): Humanities, Social Sciences, and Arts (May – June 2019, [s. l.], 2019. Disponible Recuperado de: <https://discovery.bibliotecaupn.elogim.com/linkprocessor/plink?id=1dd7141b-ff0f-3f25-b749-d480cf7209e8>. Acceso em: 27 maio. 2023.

- Baker, D., Greenberg, C. & Hemingway, C. (2006): *What Happy Companies Know*, Pearson Education, New Jersey, USA. Recuperado de https://www.academia.edu/download/53287096/what_happy_companies_know-1.pdf
- Bayona, C., Legaz, S., & Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recurso_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf
- Becker, H. (1960) *Notes on the Concept of Commitment*. American Journal of Sociology, 66, 32-42. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Becker, T. (1992). *Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making?* Academy of Management Journal, 35, 232-244. Recuperado de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256481>
- Caycho, T. (2010). *Variables psicológicas asociadas con la felicidad en centros peri-urbanos y urbanos marginales de Lima*. ucv-Scientia, 2(1), 61-68. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6181501>
- Carbajal, F., & Larios, M. (2023). *Motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero*,

2022. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/6cdb5479-518c-4c9c-9a3e-0a4a8f9baf14>
- Celi, M. (2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*. El peruano. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson. Recuperado de <http://148.202.167.116:8080/jspui/handle/123456789/2873>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Recuperado de: https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cordero, D. (2020). *El doble efecto del coronavirus en las empresas de limpieza*. El país. El doble efecto del coronavirus en las empresas de limpieza. Economía. Recuperado de <https://elpais.com/economia/2020-03-27/el-doble-efecto-del-coronavirus-en-las-empresas-de-limpieza.html>
- Cornejo, M., De la Torre, C., Galindo, E., & Shiroma, R (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://doi.org/10.19083/tesis/648658>
- Diener, E. (2000). *Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index*. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Dionisio, M., & Román, S. (2020). *Relación entre felicidad y engagement en los trabajadores de una empresa del sector retail–Supermercados-Huancayo*. Recuperado de <http://repositoriodemo.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8178>

Durón, M., García, F., Collins, J., & Márquez, P. (2022). *Orientaciones a la felicidad: placer, compromiso y significado: Diferencias socio-demográficas*. *Psicumex*, 12.

Recuperado de:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-59362022000100117

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2023) *Informe trimestral del mercado laboral. Situación del empleo 2022 Trimestre III*. Recuperado de

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3957177-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2022-correspondiente-al-trimestre-iii>

Figuroa, C. A. (2023). *Felicidad y compromiso organizacional en los trabajadores de un gobierno local de la región La Libertad*. Recuperado de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111999>

Fisher, C. (2010). *Happiness at work*. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412. Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Global Advisor (2022). *Felicidad global 2022*. Recuperado de:

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2022-05/Global%20Happiness%202022%20Report%20ES.pdf>

GOIntegro (2017) *Los 3 desafíos del Employee Engagement en 2017*. Recuperado de:

<https://mktg.gointegro.com/tp-los-3-desafios-employee-engagement-2017?submissionGuid=ecbd8364-3369-461d-ab08-d2c8f0c2bf3e>

- Hidalgo, J. (2019). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en trabajadores municipales del distrito de San Martín de Porres, 2019*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36985>
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Iglesias, V. (2022). *La retribución y el compromiso como determinantes de la felicidad de los empleados: Un análisis empírico*. Recuperado de: <https://idus.us.es/handle/11441/140257>
- Lambert, E., Kim, B., Kelley, T. y Hogan, N. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal*, 50(2), 195–203. Recuperado de <http://doi.org/10.1016/j.soscij.2013.02.001>
- Lázaro, E. (2019). *Felicidad y Engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3155>
- Lezama, J. (2022). *Felicidad, compromiso y satisfacción laboral en colaboradores millennials de una consultora de tecnología de la ciudad de Trujillo*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100948>
- Lopez, C. & Velez, E., (2021). *Relación entre el compromiso organizacional y la felicidad en colaboradores de una empresa financiera de la ciudad de Arequipa*. Recuperado de:

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16961/1/LOPEZ_APAZA_CAR_FEL.pdf

Mamani, R. (2021). *Resiliencia y felicidad en estudiantes de enfermería de una universidad nacional de Ayacucho, 2021*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82508>

Marañón, M., & Rivera, F. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2021*. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659662>

Margot, J. (2007). *La felicidad*. Praxis filosófica, (25), 55-80. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46882007000200004

Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. (*Human Resource Management Review*). Vol.1, n° 1, pp. 61 – 98.

Meyer, J., & Allen, N. (1984). *Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations*. Journal of Applied Psychology, 69(3), 372–378. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>

Milla, D. (2018). *Felicidad y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Serpost sede central, Lima 2018*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26819>

- Monreal, C., Macarro, M., & Muñoz, L. (2001). *El adulto: etapas y consideraciones para el aprendizaje*. *Eúforos*, (3), 97-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1183063>
- Navarro, C. (2020). *Felicidad y compromiso organizacional en el área de producción-embolsadura de la empresa UNACEM SAA Condorcocha Tarma-2019*. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8051> o
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, 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), 11-21. Recuperado de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412
- OIT (2023), *El valor del trabajo esencial*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871018.pdf
- Peña, M., Chávez, A., & Alarcón, M. (2016). *El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas*. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(7), 109-119. Recuperado de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016.pdf#page=111>
- Quiroz Cisneros, N. S., & Rondón Peña, O. L. (2022). *Aprendizaje y compromiso organizacional en trabajadores del sector gastronómico*. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659192>

- Ramos, P., Alama, D., & Motosono, B. (2016) *Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú*. Recuperado de:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2886223>
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente De Los Profesores Del Programa Universitario De inglés De La Universidad De Colima*. Recuperado de
http://bvirtual.ucol.mx/url.php?u=https~3A~2F~2Fsistemas.ucol.mx~2Ftesis_posgrado~2Fresumen1532.htm
- Real Academia Española (2014) *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed. Recuperado de
<https://dle.rae.es/felicidad>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E, & Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Recuperado de
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-CDcaADQLcoC&oi=fnd&pg=PA145&dq=Rodr%C3%ADguez,+A.+et+al.,+\(2004\).+Psicolog%C3%ADa+de+las+organizaciones.&ots=c1hHzQVCsr&sig=47sKqSv_76QGTX-MUkhp-_Psrs8#v=onepage&q=Rodr%C3%ADguez%2C%20A.%20et%20al.%2C%20\(2004\).%20Psicolog%C3%ADa%20de%20las%20organizaciones.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=-CDcaADQLcoC&oi=fnd&pg=PA145&dq=Rodr%C3%ADguez,+A.+et+al.,+(2004).+Psicolog%C3%ADa+de+las+organizaciones.&ots=c1hHzQVCsr&sig=47sKqSv_76QGTX-MUkhp-_Psrs8#v=onepage&q=Rodr%C3%ADguez%2C%20A.%20et%20al.%2C%20(2004).%20Psicolog%C3%ADa%20de%20las%20organizaciones.&f=false)

- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). *Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín*. Latinoamericana de Estudios Educativos, 17 (2). Recuperado de: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/latinoamericana/article/view/6383/57>
- Rodríguez, P. (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodríguez_Chevarr%3%ada_Relaci%3%b3n_clima_organizacional.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Saks, A. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- San Román, R. (09 de febrero de 2022) *Así te afecta psicológicamente encadenar contratos temporales*. Recuperado de: https://ifeelonline.com/efectos-psicologicos-contratos-temporales/#Consecuencias_de_abusar_de_los_contratos_temporales
- Sánchez, L. (2023). *5 claves para evitar una alta rotación de tu personal este 2023*. LinkedIn. Recuperado de: <https://www.linkedin.com/pulse/5-claves-para-evitar-una-alta-rotaci%2525C3%2525B3n-de-tu-personal-este-2023-%3FtrackingId=aDcg3pL%252FqzbtgViU4OSgIQ%253D%253D/?trackingId=aDcg3pL%2FqzbtgViU4OSgIQ%3D%3D>

Seligman, M. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*.

Océano. Recuperado de:

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CMuLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=florecer+seligman&ots=6jPCVqa9eB&sig=_V4Si4MhI0OLZJBv6ktttd3jqxTs

Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*. Free Press: New York

Seligman, M. (2017). *La auténtica felicidad*. Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=wA4JDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=tipos+de+felicidad+segun+martin+seligman&ots=xYIUUk8gXV&sig=0gDykdRkK1x5n_eqdyaUxmrbYN4#v=onepage&q&f=true

Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free press

Steelcase. (2016). *El compromiso y el espacio de trabajo global*. Recuperado de:

<https://info.steelcase.com/compromiso?hsCtaTracking=67c76963-4435-41b5-a70f-2399fc81470a%7C2b4157f4-b0e6-4d27-8e82-bb822d2f3f7e#key-finding-5>

Ventura, J. (2018). ¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. *Educación Médica*.

Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/324238004_Medir_o_evaluar_una_diferencia_necesaria

Yamamoto, J., & Feijoo, A. (2007). *Componentes éticos del bienestar*. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, XXV (2), 197-231. Recuperado de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1412>

Zárate, L. (2022). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en una empresa hotelera del Perú*. Recuperado de:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660314>

ANEXOS

ANEXO 1: Formulario: Consentimiento informado

CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL



Felicidad y Compromiso en Operarios de Limpieza

CONSENTIMIENTO INFORMADO
La presente formulario busca conocer el nivel de Felicidad y Compromiso en nuestros Operarios de Limpieza.

Del mismo modo, tu participación será estrictamente voluntaria y anónima, de acceder se le presentará un cuestionario de aproximadamente 5 minutos de duración que será resuelto por una única vez.
La información obtenida será confidencial, siendo utilizada solamente para fines profesionales.

Agradezco tu participación 😊

marthapenia.rrhh@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

** Indica que la pregunta es obligatoria*

Considerando la información presentada. ¿Desea participar voluntariamente de esta investigación? *

Sí

No

ANEXO 2 Formulario: Datos sociodemográficos

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

¿Cuántos años tienes? *

Tu respuesta _____

¿Cuál es tu sexo? *

Mujer

Hombre

¿Cuál es tu estado civil? *

Soltero(a)

Casado(a)

Conviviente

Divorciado(a)

Viudo(a)

¿Cuántos hijos tienes? *

Tu respuesta _____

ANEXO 3 Cuestionario: Escala de felicidad

I. Escala de felicidad. Marca con X cada pregunta

Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

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

ANEXO 4 Cuestionario: Compromiso Organizacional

II. Escala de compromiso. Marca con X cada pregunta

Totalmente Desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

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



ANEXO 5: Matriz de datos de las variables y dimensiones

Table with 35 columns (SUJETO, EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL, NRO HIJOS, PERMANENCIA, NIVEL ESTUDIO, F1-F25, C1-C8) and 95 rows of data.

