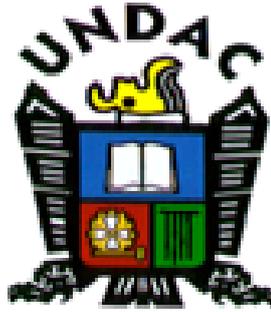


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los
trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020**

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Jhohara Tania ANDRES BASILIO

Bach. Ivan Aldair ROJAS CRISTOBAL

Asesora:

Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los
trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la
Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Luis GUERRERO FEBRES

PRESIDENTE

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

MIEMBRO

Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO

MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante para el desarrollo de mi camino profesional, y haberme brindado triunfos y momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A mis padres, Nicanor Agatón y Eda Luz, por darme la vida y oportunidades para el desarrollo de mi profesión, y ser las personas que me acompañan toda mi vida, por sus consejos que han sabido guiarme para culminar esta etapa universitaria.

A mis hermanas Jenny y Karin, quienes con su ayuda, cariño y comprensión son parte importante para mí y por todo el apoyo en esta etapa fundamental de mi vida.

Ivan Aldair

A Dios, por guiar mi camino.

A mi padre Jorge, quién me enseñó de fortaleza, perseverancia y paciencia.

A mi madre Aida, quien con su ejemplo ha puesto en mí, la semilla de la curiosidad, liderazgo y empatía, quién me dio el aliento para poder cumplir mis metas.

A mis hermanos Lenin, Jhulinho y Sheila que son, mis compañeros eternos de vida y por apoyarme siempre.

A Cristián, porque su compañía, me trajo alegría y desafíos que terminaron siendo importantes y buenos para mi vida.

Jhohara Tania.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración por darnos la oportunidad de integrar la institución universitaria.

A nuestros profesores, por brindarnos su tiempo, su apoyo y su sabiduría que nos impartieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

A nuestra Asesora, la Mg. Luz del Carmen MUÑOZ CORNEJO. Quien sin escatimar sus esfuerzos, tiempo, conocimientos intelectuales y experiencias nos brindó sus sabias enseñanzas, colaborando continuamente para la culminación del presente trabajo de investigación.

Al Señor alcalde Freddy RARAZ y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, quienes nos brindaron su tiempo y paciencia para desarrollar las informaciones valiosas y elaborar nuestro instrumento de investigación.

Finalmente, a todas las personas, colegas y familiares, que siempre nos apoyaron con su apoyo moral para seguir adelante.

Los Autores.

RESUMEN

La presente investigación, tuvo por objetivo determinar de qué manera la felicidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

La investigación fue de tipo aplicada y de diseño descriptivo correlacional; el método deductivo nos permitió abordar las principales teorías de nuestras variables: Felicidad Laboral y Compromiso Organizacional, el método utilizado es el inductivo, lo que permitió el análisis de nuestro objeto de estudio desde la realidad. La muestra fue de 27 trabajadores, el cual se determinó de forma probabilística y no probabilística, se utilizó como instrumento un cuestionario de 39 preguntas, con respuestas en la escala de Likert

Los resultados nos demuestran que la Correlación entre la Felicidad laboral y compromiso organizacional. es de 0,907 se puede observar una correlación directa, excelente y significativa ($p < 01$). La correlación entre emociones positivas y compromiso organizacional es de 0,930 tiene una correlación excelente y significativa ($p < .01$), La correlación entre involucramiento y compromiso organizacional es de 0,904 tiene una correlación excelente y significativa ($p < .01$), la correlación entre relaciones positivas y compromiso organizacional es de 0,929 tiene una correlación excelente y significativa ($p < .01$), la correlación entre el propósito y compromiso organizacional es de 0,908 tiene una correlación excelente y significativa ($p < .01$) la correlación entre logro y compromiso organizacional es de 0,936 tiene una correlación excelente y significativa ($p < .01$).

Palabras claves: Felicidad Laboral, Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how labor happiness influences the organizational commitment of the workers of the unit of green areas and health of the District Municipality of Yanacancha - 2020.

The research was applied type and correlational descriptive design; The deductive method allowed us to address the main theories of our variables: Labor Happiness and Organizational Commitment, the method used is the inductive, which allowed the analysis of our object of study from reality. The sample consisted of 27 workers, which was determined in a probabilistic and non-probabilistic way, a questionnaire of 39 questions was used as an instrument, with answers on the Likert scale

The results show us that the correlation between work happiness and organizational commitment. It is 0.907 a direct, excellent and significant correlation can be observed ($p < 0.01$). The correlation between positive emotions and organizational commitment is 0.930 has an excellent and significant correlation ($p < 0.01$), the correlation between involvement and organizational commitment is 0.904 has an excellent and significant correlation ($p < 0.01$), the correlation between positive relationships and organizational commitment is 0.929 has an excellent and significant correlation ($p < 0.01$), the correlation between the purpose and organizational commitment is 0.908 has an excellent and significant correlation ($p < 0.01$) the correlation between achievement and commitment Organizational is 0.936 has an excellent and significant correlation ($p < 0.01$).

Keywords: Labor Happiness, Organizational Commitment.

INTRODUCCIÓN

Señor presidente y señores miembros del jurado calificador: en cumplimiento a las disposiciones vigentes del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, dejamos a consideración la Tesis intitulada: Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Según algunos últimos estudios, “la felicidad es hoy una prioridad para las personas y para las empresas”, ya que las cifras y los indicadores así lo demuestran:

Según algunos estudios sobre lo que podemos medir el rendimiento laboral. Nos manifiestan que los que han obtenido mejor resultado, son los que han realizado una inversión en la felicidad en el trabajo, donde podemos comprobar que, al invertir en una empresa feliz, no sólo incrementamos beneficios, sino que también ahorramos costes, ya que los trabajadores más felices, a su vez son más productivos y a su vez comprometidos con la institución.

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por los estudiosos del comportamiento organizacional; una de las principales razones de que esto haya sucedido, es que numerosas investigaciones han podido demostrar que el compromiso de una persona con su organización suele ser un mejor predictor de la rotación, de la puntualidad y la lealtad.

Es imprescindible manifestar que el compromiso organizacional va más allá de la lealtad del trabajador para con su organización y llega a la contribución activa en el logro de las metas y objetivos de la organización, el compromiso es una actitud que tiene que ver más con la contribución al trabajo que efectúa el colaborador.

Es conocido por muchos el término “ponerse la camiseta”, que puede sonar un tanto corriente, pero la realidad es que, en el terreno de la psicología organizacional y

en las organizaciones, este estrecho vínculo entre un colaborador y su organización ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta.

Por lo antes expuesto, es que consideramos necesario realizar la presente investigación, cuyos temas están organizados de acuerdo con el modelo del reglamento de grados y títulos y contiene los capítulos siguientes:

El Capítulo I, Problema de Investigación, en esta parte nace la idea, se plantea el problema, se establecen los objetivos, la justificación del estudio y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, Marco Teórico, en esta parte integramos la investigación con los antecedentes, las teorías relacionadas a nuestras variables: Felicidad laboral y Compromiso organizacional, las mismas que dan el sustento científico, el planteamiento de las hipótesis, así como la identificación de variables y su operacionalización de estas.

En el Capítulo III, Metodología y Técnicas de Investigación, es este capítulo nos referimos a metodología empleado en la investigación, para ello abordamos la población y la muestra respectiva, las técnicas para la recolección, procesamiento y análisis de datos, así como la selección, validación y confiabilidad del instrumento de investigación y la respectiva orientación ética.

En el Capítulo IV, Resultados y Discusión, presentamos el trabajo de campo, el análisis de los resultados mediante tablas y gráficos y la contrastación de la hipótesis, finalmente se presentan las conclusiones y las respectivas recomendaciones, que espero le sean de mucha utilidad a la actual gestión.

Los Autores

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
INDICE DE FIGURAS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y Determinación del Problema.....	1
1.2.	Delimitación de la Investigación.....	4
	1.2.1. Delimitación Temporal.....	4
	1.2.2. Delimitación Espacial	4
	1.2.3. Delimitación Social	4
	1.2.4. Delimitación Conceptual.....	5
1.3.	Formulación del Problema	5
	1.3.1. Problema General	5
	1.3.2. Problemas Específicos.....	5
1.4.	Formulación del Objetivos.....	6
	1.4.1. Objetivo General.....	6
	1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	7

1.5.1. Conveniencia:	7
1.5.2. Relevancia Social:	7
1.5.3. Implicaciones prácticas:	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.1.3. Antecedentes Locales	17
2.2. Bases Teóricas – Científicas.....	19
2.2.1. Felicidad Laboral	19
2.2.2. Definición de Felicidad Laboral Según Autores.....	22
2.2.3. Dimensiones de la Variable Felicidad Laboral	23
2.2.4. P-Positive Emotions (Emociones Positivas):.....	23
2.2.5. E-Engagment (Involucramiento):	23
2.2.6. R- Positive Relationships (Relaciones Positivas):.....	24
2.2.7. M- Meaning (Significado):	24
2.2.8. A- Achievment (Logros o metas alcanzadas):.....	24
2.2.9. Compromiso Organizacional.....	24
2.2.10. Definición de Compromiso Organizacional según Autores.....	25
2.2.11. Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional	26
2.2.12. Compromiso Afectivo.	27
2.2.13. Compromiso de Continuidad.....	29

2.2.14. El Compromiso Normativo	29
2.3. Definición de Términos Básicos	30
2.4. Formulación de Hipótesis	33
2.4.1. Hipótesis General	33
2.4.2. Hipótesis Específicas	33
2.5. Identificación de Variables	34
2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores:.....	35

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación	37
3.2. Nivel de Investigación	37
3.3. Métodos de investigación.....	38
3.4. Diseño de Investigación	38
3.5. Población y Muestra	39
3.5.1. Población	39
3.5.2. Muestra	39
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	39
3.6.1. Técnicas	39
3.6.2. Instrumentos.....	39
3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de investigación....	40
3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	40
3.9. Tratamiento Estadístico.....	40
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica.....	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	42
4.2.	Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.....	43
	4.2.1. Resultados de la Variable Felicidad Laboral	43
	4.2.2. Resultados de la Variable Compromiso Organizacional.....	58
4.3.	Prueba de Hipótesis.....	82
	4.3.1. Prueba de Hipótesis General.....	82
	4.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas	83
4.4.	Discusión de Resultados.....	90

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del Compromiso Organizacional	27
Tabla 2 ¿Con qué frecuencia se siente alegre?	43
Tabla 3 ¿Con qué frecuencia se siente optimista?	44
Tabla 4 ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?	45
Tabla 5 ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?	46
Tabla 6 ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?	47
Tabla 7 ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?	48
Tabla 8 ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?	49
Tabla 9 ¿Qué tan querido se siente por otras personas?	50
Tabla 10 ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?	51
Tabla 11 ¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?	52
Tabla 12 ¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena?	53
Tabla 13 ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?	54
Tabla 14 ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?	55
Tabla 15 ¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto?	56
Tabla 16 ¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?	57
Tabla 17 ¿Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación?	58
Tabla 18 ¿Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora?	59
Tabla 19 ¿Me siento como "parte de una familia" en esta organización?	60
Tabla 20 ¿Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?	61

Tabla 21 ¿Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo?	62
Tabla 22 ¿Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución?	63
Tabla 23 ¿En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades?	64
Tabla 24 ¿Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución?	65
Tabla 25 ¿Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas?	66
Tabla 26 ¿Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores?	67
Tabla 27 ¿Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago?	68
Tabla 28 ¿Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta?	69
Tabla 29 ¿Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?	70
Tabla 30 ¿Cuándo es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido?	71
Tabla 31 ¿Mi jefe es justo y equitativo en su trato?	72
Tabla 32 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?	73
Tabla 33 ¿Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan?	74
Tabla 34 ¿Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?	75
Tabla 35 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma?	76
Tabla 36 ¿Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución?	77

Tabla 37 ¿Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares?	78
Tabla 38 ¿Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios?	79
Tabla 39 ¿Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable?	80
Tabla 40 ¿Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro?	81
Tabla 41 Correlación entre Felicidad laboral y Compromiso organizacional	83
Tabla 42 Correlación entre Emociones positivas y Compromiso organizacional	84
Tabla 43 Correlación entre Involucramiento y Compromiso organizacional	85
Tabla 44 Correlación entre Relaciones positivas y Compromiso organizacional	86
Tabla 45 Correlación entre Propósito y Compromiso organizacional	88
Tabla 46 Correlación entre Logro y Compromiso organizacional	89

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1 Género de los trabajadores	42
Gráfico 2 ¿Con qué frecuencia se siente alegre?.....	43
Gráfico 3 ¿Con qué frecuencia se siente optimista?	44
Gráfico 4 ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?	45
Gráfico 5 ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?	46
Gráfico 6 ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?	47
Gráfico 7 ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?.....	48
Gráfico 8 ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?	49
Gráfico 9 ¿Qué tan querido se siente por otras personas?	50
Gráfico 10 ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?.....	51
Gráfico 11 ¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?	52
Gráfico 12 ¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena?.....	53
Gráfico 13 ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?.....	54
Gráfico 14 ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?	55
Gráfico 15 ¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto?.....	56
Gráfico 16 ¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?	57
Gráfico 17 ¿Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación?	58
Gráfico 18 ¿Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora?	59
Gráfico 19 ¿Me siento como "parte de una familia" en esta organización?	60
Gráfico 20 ¿Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?	61

Gráfico 21 ¿Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo?	62
Gráfico 22 ¿Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución?	63
Gráfico 23 ¿En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades?	64
Gráfico 24 ¿Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución?	65
Gráfico 25 ¿Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas?	66
Gráfico 26 ¿Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores?	67
Gráfico 27 ¿Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago?	68
Gráfico 28 ¿Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta?	69
Gráfico 29 ¿Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?	70
Gráfico 30 ¿Cuándo es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido?	71
Gráfico 31 ¿Mi jefe es justo y equitativo en su trato?	72
Gráfico 32 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?	73
Gráfico 33 ¿Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan?	74
Gráfico 34 ¿Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?	75
Gráfico 35 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma?	76
Gráfico 36 ¿Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución?	77

Gráfico 37 ¿Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares?	78
Gráfico 38 ¿Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios?	79
Gráfico 39 ¿Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable? ..	80
Gráfico 40 ¿Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro?.....	81

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Determinación del Problema

Desde tiempos inmemoriales el ser humano a buscado la felicidad en todas las actividades que realiza, ser feliz o vivir feliz, pero se es feliz o se esta feliz.

Un matiz importante que debemos tener en cuenta es la diferencia entre SER feliz y ESTAR feliz. Cuando soy una persona feliz, el origen de la felicidad está en mi interior. En cambio, si simplemente estoy feliz, el origen de dicho sentimiento puede venir del exterior, y por tanto no depender de mí mismo. (Eiriz, 2015, pág. 13)

Concordamos con lo escrito por Seligman (2017) cuando nos manifiesta que:

La búsqueda de la felicidad es un derecho legítimo de todo ser humano. Sin embargo, los datos científicos hacen que parezca poco probable que una persona cambie su nivel de felicidad de

forma continua. Los estudios apuntan que cada uno de nosotros tiene un rango de felicidad determinado”. (pág. 7)

Consideramos que debido a que la gran mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en su espacio de trabajo o centro laboral (se calcula que en promedio más de 40 horas a la semana), es por ello que cavilamos que su felicidad laboral juega un papel concluyente en los trabajadores para lograr un compromiso organizacional, porque al estar felices con lo que hacen, serán más fructíferos y por ende contribuirán a una mejor gestión y logro de resultados por parte de las instituciones y organizaciones tanto públicas como privadas.

Concordamos con aquel filósofo que decía, “si no quiere más volver a trabajar, ama lo que haces”, la receta de la felicidad en el trabajo radica allí. Tal como lo afirma Rydahl, (2017) “No puedo pretender tener la respuesta, pero en mi opinión, el pilar más importante de la felicidad es el amor. Amor, en todas y cada una de sus distintas manifestaciones”. (pág. 89)

Una de las mayores contribuciones de las instituciones a la sociedad, debe ser el de suscitar la felicidad en el centro laboral, ya que los usuarios también estarán contentos con la labor que los empleados realizan y sobre todo con la atención que ellos le prestan. No olvidemos que son los trabajadores quienes están en contacto directo con ellos, por ello consideramos que, tratando bien a los trabajadores, y sintiéndose felices ellos solos irán a hacer felices a los clientes, usuarios y la población en general.

Al tener empleados comprometidos con el desarrollo la institución prospera y funciona mejor. Ya que al tener a los empleados contentos se genera un ambiente que provoca la unión, el trabajo en equipo, la colaboración, se mejora la confianza y se anima a los empleados a actuar en beneficio de los usuarios o clientes. Con ello los colaboradores querrán seguir perteneciendo a la entidad y lograrás retenerlos por propia voluntad.

Dentro de la gran mayoría de organizaciones modernas, actualmente se está tomando especial énfasis al concepto de felicidad laboral. Es viable que en un futuro no muy lejano las organizaciones incluyan en sus diseños, las Gerencias de la Felicidad (ya existen algunas). Las mismas que aparezcan, para remplazar, o tal vez a perfeccionar las áreas de recursos humanos o de gestión humana o del talento humano.

Del mismo modo, el compromiso organizacional se define como “una visión psicológica de los miembros de una organización y su afecto al lugar de trabajo”. El compromiso de los empleados es esencial para determinar si los trabajadores durarán durante un período de tiempo más largo y lo harán con el entusiasmo necesario para alcanzar los objetivos establecidos por la institución.

Desafortunadamente podemos observar que especialmente en las organizaciones e instituciones públicas, el compromiso y la felicidad de los empleados escasean actualmente del compromiso por parte de quienes dirigen las organizaciones (Autoridades y funcionarios), ya que se necesita invertir tiempo, recursos, establecer y efectuar estrategias para crear un mejor lugar de trabajo y por ende tener empleados felices.

Muy poco es lo que hacen en la actualidad las entidades públicas al respecto, es por ello que en su gran mayoría los empleados públicos no se sienten identificados con su institución, ya que solo están por clientelismo político o el pago de favores (sobre todo de los partidos políticos), es por ello que consideramos que no se sienten felices de trabajar en sus instituciones y menos comprometidos con la organización, salvo con la agrupación política que los puso a trabajar.

Con lo anteriormente mencionado nos preguntamos ¿Cuál es el nivel de la felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la municipalidad distrital de Yanacancha – Pasco, 2020?, ¿Los trabajadores de la unidad de

salubridad y áreas verdes se sienten comprometidos con la municipalidad distrital de Yanacancha? ¿La felicidad está conexo con el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes y estos a su vez se sienten comprometidos con la gestión de la municipalidad distrital de Yanacancha?

Esta investigación tiene como propósito “hallar la relación entre la felicidad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la municipalidad distrital de Yanacancha – Pasco, 2020”.

Para ello se tomará en cuenta las dimensiones de cada variable estudiada, que en nuestro caso son el de la variable Felicidad laboral, con sus respectivas dimensiones: Emociones positivas, Involucramiento, Relaciones positivas, Propósito, Logro y el de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones: afectivo, normativo y continuo para hallar con ello, si existe una relación entre nuestras variables de investigación.

1.2. Delimitación de la Investigación

Teniendo en consideración la problemática a estudiar presentamos la delimitación siguiente:

1.2.1. Delimitación Temporal

El periodo de análisis de nuestra investigación comprende el periodo del año 2020.

1.2.2. Delimitación Espacial

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la Municipalidad distrital de Yanacancha, ubicado en la Provincia de Pasco, región Pasco, específicamente en la unidad de salubridad y áreas verdes.

1.2.3. Delimitación Social

Para nuestra investigación lo constituyen, los trabajadores nombrados y contratados de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para la presente investigación lo constituye la felicidad laboral y el compromiso organizacional.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera la felicidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera las emociones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?
- b) ¿De qué manera el involucramiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?
- c) ¿De qué manera las relaciones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?

- d) ¿De qué manera el propósito influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?
- e) ¿De qué manera el logro influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020?

1.4. Formulación del Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la felicidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar de qué manera las emociones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.
- b) Determinar de qué manera el involucramiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.
- c) Determinar de qué manera las relaciones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

- d) Determinar de qué manera el propósito influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.
- e) Determinar de qué manera el logro influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

1.5. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica por los criterios propuestos por Hernández, et al. (2006)

1.5.1. Conveniencia:

Esta investigación brindará nuevos conocimientos acerca de la relación entre felicidad laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, así mismo la importancia que tiene la felicidad laboral para el desarrollo y logro del compromiso organizacional por parte de los trabajadores en las organizaciones.

1.5.2. Relevancia Social:

La trascendencia del asunto de investigación va a ser beneficio para quienes dirigen la Municipalidad Distrital de Yanacancha para que puedan mejorar los problemas que está atravesando la institución, del mismo modo en paralelo puede ayudar también a otras Instituciones públicas.

1.5.3. Implicaciones prácticas:

Esta tesis va a servir como guía para determinar si existe relación entre felicidad laboral y compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de nuestras principales limitaciones de la investigación fueron el limitado acceso a las fuentes de información a fin de acceder a trabajos de

investigación relacionados, relevantes y pertinentes; así como la carencia de bibliotecas especializadas en nuestra universidad con textos actualizados.

También consideramos la falta de recursos económicos y de cooperación y apertura por parte de los colaboradores, al momento de realizar las encuestas, aduciendo la falta de disponibilidad de tiempo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Orjuela (2021) En la tesis titulada: “El Cima Laboral y su Relación con la Felicidad Organizacional. Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano”, Fundación Universidad de América, Bogotá – Colombia, es una investigación teórico-conceptual de tipo cualitativa, con un análisis de datos cuantitativo, ya que se trabajo con una muestra de 7 personas, las conclusiones principales que nos presenta son:

En el proceso de realización de este trabajo investigativo, se comprendió de mejor manera cada concepto relativo a la investigación, los cuales se refieren al clima laboral y la felicidad organizacional; al ser dos conceptos diferentes se deben realizar búsquedas por aparte, lo que permitió concluir que, respecto al clima laboral hay varios documentos en los que se puede consultar sobre el tema, sin embargo, el concepto de felicidad organizacional ha sido menos estudiado y/o documentado, por lo que no

hay mucha información existente respecto a éste. (Orjuela, 2021, pág. 73)

En cuanto a la felicidad organizacional, se entiende que es desarrollada por la empresa o empleador para dar una sensación subjetiva de felicidad en los trabajadores, buscando su bienestar y comodidad dentro de la empresa, lo que se puede tomar así mismo como una ventaja competitiva que, al ser intangible, propio de su empresa y de su talento humano es difícil de imitar por otras empresas o su competencia, así mismo se logra comprender la dimensión del concepto y el extenso proceso que se debe realizar para implementarlo en cualquier empresa, sin embargo los resultados positivos que se obtienen le dan el verdadero valor. (Orjuela, 2021, pág. 73)

Aranda (2016) En su trabajo de investigación: “La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones”, de la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia, es un trabajo de enfoque cualitativo de tipo exploratorio, donde se señalan las primordiales características de la felicidad laboral.

Entre sus conclusiones nos manifiesta:

El concepto de felicidad es un concepto individual, cada uno decide como lo quiere buscar, para un colombiano la felicidad difiere al de un habitante de la india por ejemplo, no hay elucidación universal de su significado, pero es inherente al ser humano, no es solo el dinero, no es solo lo material, de ahí la paradoja de gente sin recursos pero feliz y gente rica pero infeliz, la felicidad entonces es interior propia del ser, de ahí el reto para las organizaciones actuales, las cuales deben ser capaces de influir de manera positiva en sus empleados manteniendo unos parámetros óptimos de bienestar laboral que impliquen la incorporación de la felicidad, ya que es bien sabido, que la mayoría

de los seres humanos pasan el 70% de sus vidas inmersos en su entorno laboral, ¿porqué no hacer entonces agradable esa estadía? Ese el desafío del nuevo paradigma de la Gestión de Personal y de la Alta Gerencia en nuestros días. (Aranda, 2016, pág. 25)

La Gerencia de la Felicidad se presenta como una de las palancas de gestión dentro de la implementación de un modelo de felicidad en el trabajo, se concluye que las empresas que han creado este cargo u otro con una denominación diferente, pero con funciones similares han obtenido mejores resultados que cuando no existían, prueba de ello es que han incrementado su competitividad, su productividad y rentabilidad. Así mismo, han reducido sus niveles de rotación de personal. (Aranda, 2016, pág. 25)

Gómez y Muñoz (2016) en la investigación “Felicidad en el trabajo: Acercamiento a través de una propuesta estructurada”, para optar el título de especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquía, que tiene como objetivo “identificar si se promueve la felicidad en los trabajadores de una empresa”. El enfoque utilizado es cualitativo de tipo descriptivo. Se extrajeron de diferentes estudios e investigaciones los datos de las dimensiones y variables para la construcción del modelo de entrevista.

Su principal conclusión nos manifiesta que:

El modelo de entrevista estructurado desarrollado es un instrumento de tipo cualitativo que permite identificar el nivel de promoción de la felicidad en los colaboradores para desarrollar programas de gestión de la felicidad y crear impacto positivo en el desempeño y ambiente laboral. (Gómez y Muñoz , 2016, pág. 33)

Pacheco (2017) en su trabajo: “satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo”, de la Universidad de La Laguna, se utilizó dos cuestionarios y se trabajó con una muestra de 50 personas.

Entre sus principales conclusiones, nos manifiesta que:

Con los datos obtenidos podemos afirmar rotundamente que la Felicidad es un determinante directo de la Satisfacción Laboral, ya que según los datos obtenidos, el índice de correlación de ambas variables es altamente significativa, puesto que cuánto más feliz sea un trabajador, tanto en su vida cotidiana (Escala de Fordyce) como en su vida laboral (Lyubomirsky, Javaloy) mayor es la satisfacción que tiene el trabajador, por ello el alfa de Cronbach de ambos cuestionarios están estrechamente relacionados.

Dadas las escalas escogidas y la incidencia que tienen la una sobre la otra, cabe destacar que el trabajador depende de la Felicidad, o más bien del punto de Felicidad en el que se encuentre, puesto que esto va a repercutir en su satisfacción en el trabajo, es decir, a mayor Felicidad, mayor satisfacción Laboral.
(pág. 86)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Palomino (2021) En la tesis titulada: “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020”. Tesis de grado por la Universidad César Vallejo. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 50 trabajadores.

Sus principales conclusiones nos manifiestan que: “Se determinó que existe una correlación positiva moderada ($r=0,475$) entre el compromiso

organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020”, del mismo modo “Se determinó que existe un nivel moderado de compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020”. (Palomino, 2021, pág. 44)

Coronado et al, (2019) en la tesis titulada: “Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano”, tesis para obtener el grado de magíster en administración estratégica de empresas otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú, es un estudio con un enfoque cuantitativo, transeccional, no experimental, con alcance de tipo descriptivo-correlacional, con una muestra de 305 colaboradores.

Al finalizar el estudio entre sus principales conclusiones nos mencionan que:

Después de realizar la evaluación de los resultados expuestos en la presente investigación, se concluye que la felicidad y el compromiso organizacional tienen una relación directa y moderadamente fuerte que se basa en la relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, y (c) sentido positivo de la vida. Robbins (1996) señaló que una importante forma de generar ventajas competitivas de una organización respecto al resto es aumentando el grado de compromiso organizacional de su talento humano. Por consiguiente, se ha demostrado que existe influencia de la felicidad sobre el compromiso organizacional, generando una ventaja competitiva en esta empresa farmacéutica. (Coronado et al, 2019, pág. 71)

Del análisis de regresión lineal, se obtuvo que tener un mayor nivel en cada una de las dimensiones de la felicidad mejora el grado de compromiso de los colaboradores, mientras que el grado de incidencia de las dimensiones de la felicidad (variables independientes) de mayor a menor es: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, (c) sentido positivo de la vida, y (c) alegría de vivir. El coeficiente de correlación obtenido explica que el 48% de la variabilidad del compromiso organizacional (variable dependiente) es explicado por las variables independientes o dimensiones de la felicidad. Estos resultados son congruentes con los resultados anteriores obtenidos de los cálculos del coeficiente Spearman (ρ). (Coronado et al, 2019, pág. 71)

Del análisis del coeficiente de Spearman se evidencia una relación directa, moderadamente fuerte y significativa, entre el nivel de felicidad del colaborador y el grado de compromiso organizacional, lo cual estaría demostrando que una vez que el nivel de felicidad empieza a reducirse el nivel de compromiso organizacional también se reduce. (Coronado et al, 2019, pág. 71)

Espinoza (2018) en la tesis titulada: “Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte”, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, La investigación es de enfoque cuantitativo no experimental, de tipo descriptivo. El objetivo general es conocer cuál es el nivel de felicidad de los colaboradores del área administrativa de una universidad privada

de Lima norte. La población de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores. La tesis concluye que:

- a) “El nivel de felicidad de los colaboradores de una universidad privada de lima norte, se considera en un 45.9% nivel alto y en 3.3% muy baja”.
- b) “El factor de Sentido Positivo de la Vida, se encontró que en la muestra de esta investigación fue en 50.8% medianamente feliz y en un 44.3% infeliz.
- c) “En el factor Satisfacción con la Vida, se encontró en los resultados que los colaboradores son en 49.2% altamente felices y en 1.6% infelices”.
- d) “En el factor Realización Personal, se halló que los colaboradores encuestados demuestran que los niveles predominantes son 72.1% felices y 23% medianamente feliz”.
- e) “En el factor Alegría de Vivir, se evidenció que el nivel predominante con 73.8% altamente feliz y 3.3% medianamente feliz”. (Espinoza, 2018, pág. 54)

Rojas. (2017) en la tesis intitulada: “La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017”, de la universidad Cesar Vallejo, La investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en la I.E Everardo Zapata Santillana, la investigación es descriptiva, no experimental. Se utilizó un cuestionario para recolectar la información y llevar a cabo la presenta investigación, el cuestionario fue aplicado a los trabajadores, la muestra fue de 16 personas, entre sus principales conclusiones nos manifiesta que:

El nivel de felicidad que existe en la I.E Everardo Zapata Santillana tiene un promedio de 3.3 es decir no son ni felices ni infelices.

El nivel de compromiso organizacional que existe en la Institución es de 3.2 es decir que el compromiso es regular.

La Felicidad y su relación con el compromiso organizacional de la I.E Everardo Zapata Santillana, se confirma las hipótesis en donde se puede observar que existe una relación entre estas dos variables que son felicidad y compromiso organizacional con un coeficiente de 0,983 se concluye que a mayor felicidad que tengan sus trabajadores, mayor será su compromiso dentro de la institución.

La relación entre dimensiones de la felicidad y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana, se puede observar la correlación entre sentido positivo de la vida y compromiso organizacional es de 0,445 tiene una correlación moderada y significativa ($p < .01$). (Rojas, 2017, pág. 40)

Delgado et al, (2017) en la tesis titulada: “Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail, tesis de posgrado de la universidad Esan”, investigación que tiene un enfoque cuantitativo, aplicado no experimental, de tipo transeccional, de método descriptivo correlacional, y tiene como objetivo “determinar la existencia de relación significativa entre el grado de felicidad y el nivel de engagement que presentan los trabajadores de una tienda del sector retail de Lima Este” (pág. 11); así mismo busca identificar las dimensiones de felicidad que presentan los trabajadores y finalmente determinar la existencia de relación significativa entre las dimensiones de felicidad el nivel de engagement, considerando como

variables intervinientes el sexo, modalidad de contrato e hijos, para ello se contó con la participación de 157 personas, entre las conclusiones se tiene:

Según las concordancias del hallazgo con investigaciones previas, se acepta la hipótesis general, en la cual se afirma que existe relación significativa entre el grado de felicidad y el nivel de engagement en trabajadores de una empresa del sector retail. Esta relación es directa, de débil a moderada.

Entonces, se concluye que la relación significativa que existe entre el grado de felicidad y el nivel de engagement de los trabajadores de una empresa del sector retail, es directa, de débil a moderada. Este hallazgo concuerda con diversas investigaciones previas, incluyendo a aquellas en las que la felicidad es tratada desde el aspecto emocional, traducido como emociones positivas. De esta forma, se confirma que la felicidad también tiene efecto, entre otros aspectos, en la vida laboral de las personas y con el trabajo en sí de las mismas. Si bien las investigaciones previas fueron realizadas en muestras diferentes a la de la presente investigación, los hallazgos muestran que la intervención de variables moderadoras (sexo, modalidad de contrato e hijos) no explica más la correlación en algún grupo segmentado por estas. (Delgado et al, 2017, pág. 102)

2.1.3. Antecedentes Locales

Zevallos (2021) En la tesis titulada: “Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019”, tesis de maestría, la investigación es de tipo aplicada, el

diseño aplicado es no experimental - correlacional de corte transversal, la muestra fue de 57 personas, su principal conclusión nos manifiesta que:

En la tabla se observa una correlación de Spearman positiva ($R=0.352$ y $p=0.007<0.05$), la cual resultó estadísticamente significativa, Por tanto, existe relación entre compromiso organizacional y desarrollo institucional. Para niveles altos de Compromiso Organizacional percibido, se corresponden con niveles altos de Desarrollo Institucional, o también podemos afirmar que niveles bajos de Comportamiento Organizacional percibido, se corresponden con niveles bajos de Desarrollo Institucional. (Zevallos, 2021, pág. 54)

Travezaño & Salcio (2018) en la tesis titulada: “compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de pasco, 2017”, de la Facultad de ciencias empresariales de la UNDAC, estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, se tuvo 52 colaboradores, entre las conclusiones están:

Después de haber evaluado la hipótesis general a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017.

Luego de haber evaluado la primera hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrado con un 5% de significancia, se demostró que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y la

satisfacción con los compañeros en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017.

Después de haber evaluado la segunda hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrada con un 95% de nivel de confianza, se demostró que existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción con las condiciones de trabajo en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017.

Después de haber evaluado la tercera hipótesis específica a través de la prueba chi cuadrada con un 95% de nivel de confianza, se demostró que existe relación significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción con el salario en los colaboradores de los grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017.
(pág. 94)

2.2. Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. Felicidad Laboral

Son numerosos los estudios que manifiestan que cuanto más feliz esta la persona con la labor que realiza, mejor será su rendimiento laboral y por ende este se verá reflejado en el grado de compromiso organizacional que adopte.

La Felicidad en el trabajo se puede entender como la manera de lograr “el bienestar de los empleados en tu empresa a través de un equilibrio en aquellos factores que hacen feliz al empleado como son ambiente laboral, flexibilidad horaria, salarios, desarrollo de habilidades, realización personal, liderazgo, formación, reconocimiento, beneficios sociales, estabilidad laboral, oficinas, recursos, bienestar y cultura corporativa. (Makalu Consultores, 2020)

Científicamente se define la Felicidad como bienestar subjetivo, Sócrates¹ ya nos decía “El secreto de la felicidad no se encuentra en la búsqueda de más, sino en el desarrollo de la capacidad para disfrutar de menos” mientras que para Platón² “El hombre que hace que todo lo que lleve a la felicidad dependa de él mismo, ya no de los demás, ha adoptado el mejor plan para vivir feliz”. Según Kant³ “La felicidad; más que un deseo, alegría o elección, es un deber”.

El problema que más preocupa en este momento a la humanidad es el de la felicidad. Europa, que durante el siglo pasado se consideraba una de las regiones con personas sintiéndose felices, actualmente se considera el continente más infeliz. Una encuesta global sobre la felicidad realizada el año 2011 arrojó la siguiente percepción. Los latinoamericanos se consideran felices en un 32%. Le siguen los norteamericanos con un 27%. A continuación, vienen los asiáticos y africanos con un 23%. El último lugar lo ocupan los europeos con un 17%. (Martínez, 2013, pág. 7)

Según Kondo y Sonenshein, (2020) “Saber qué te da alegría en el trabajo te proporciona una guía para ir acercando tu trabajo a tu ideal de vida

¹ Filósofo griego considerado como uno de los más importantes de la filosofía occidental y mundial, fundador de la filosofía

² Filósofo griego discípulo de Sócrates, que defendió las ideas de su maestro y las desarrolló a través de sus obras escritas en forma de diálogo.

³ Immanuel Kant. Filósofo alemán, El primero y más importante representante del criticismo y precursor del idealismo.

profesional”, muchos consideran que hacer lo que amas te da felicidad, para algunos es lo que te pagan por realizar tu trabajo. La mayoría de los autores no coincide acerca de que es la felicidad laboral o felicidad en el trabajo

Se trata entonces de explorar el constructo de Felicidad Laboral, concepto que nos permitimos introducir aquí para englobar lo que sería la felicidad en el trabajo y la felicidad por el trabajo. La primera hace referencia al contexto en el que se manifiesta dicha felicidad y se ciñe a la conceptualización de felicidad más como un “rasgo”. La segunda habla de la felicidad como dependiente del trabajo, y está ligada a la visión de felicidad como estado. Cuando hablamos de Felicidad Laboral englobamos entonces estas dos aproximaciones para darle lugar al trabajo y a la organización como realidades que pueden ser determinantes de la felicidad en mayor o menor medida o contextos donde esta se concreta. (Sanín, 2017, pág. 20)

Mencionaremos que la felicidad no está en el buscar, sino en el dar. Tal como lo menciona Álava. “Las personas envidiosas no son felices, nunca están satisfechas, y a pesar de lo mucho que tengan, siempre anhelan lo que les falta”. (2014).

Según Salzberg (2015) Los ocho pilares de la felicidad en el trabajo son:

- 1) **Equilibrio:** “la capacidad de diferenciar entre quién eres y cuál es tu trabajo”.
- 2) **Concentración:** “ser capaz de centrarte sin que ninguna distracción influya en ti”.
- 3) **Compasión:** “ser consciente y empático con nuestra propia humanidad y la de otros”.
- 4) **Resiliencia:** “la capacidad de recuperarse de las derrotas, la frustración o el fracaso”.

- 5) **Comunicación y conexión:** “entender que todo lo que hacemos y decimos puede establecer una conexión o un distanciamiento posterior”.
 - 6) **Integridad:** “llevar tus valores éticos más profundos al lugar de trabajo”.
 - 7) **Importancia:** “infundir a tu trabajo la relevancia de tus propias metas personales”.
 - 8) **Conciencia plena abierta:** “la capacidad para ver la perspectiva general y no reprimirse por las limitaciones autoimpuestas”.
- (Salzberg, 2015, pág. 87)

2.2.2. Definición de Felicidad Laboral Según Autores

Seligman (2015) “La felicidad no puede existir solo en nuestro pensamiento, si no viene hacer una mezcla entre sentirse bien y realmente tener una vida con sentido”, Asimismo describe 3 dimensiones que conforman que la vida sea más feliz. La primera “es tener una vida Agradable2: la segunda dimensión “es la Buena Vida2. Y la última es “la vida significativa se experimenta cuando usas tus puntos fuertes para un propósito o institución superior”.

Ceballos (2014) define la felicidad como “una unión, en donde la institución y el trabajador deben sentirse cómodos con la otra parte. La primera debe brindar apoyo, seguridad y entornos óptimos, así el colaborador puede lograr un mayor compromiso dentro de la organización”. (pág. 7)

Fernández (2015). “La felicidad en una institución es la capacidad de la organización para ofrecer y consentir a todos los colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que posibilite el desarrollo de sus fortalezas personales y grupales, para llevar el desempeño hacia los objetivos que se proponen las instituciones”.

Gavin y Mason (2004) “sustenta que la felicidad, la satisfacción por la vida y los estados positivos de las personas en el trabajo contribuyen a un éxito y aún compromiso organizacional”.

2.2.3. Dimensiones de la Variable Felicidad Laboral

En nuestra investigación se utilizará el modelo P.E.R.M.A y los 5 pilares de la felicidad.

P= Positive Emotions (Emociones Positivas).

E= Engagement (Involucramiento).

R= Positive relationships (Relaciones Positivas).

M= Meaning (Propósito).

A= Accomplishment (Logro).

Este modelo es conocido como PERMA (por sus siglas en inglés) o PRISMA, el cual consiste en:

2.2.4. P-Positive Emotions (Emociones Positivas):

“indica aumentar aquellas emociones que nos generan entusiasmo, alegría, interés, orgullo y asombro, etc. Esto no quiere decir que tenemos que dejar de sentir emociones negativas, si no que podemos utilizar esas emociones positivas como herramientas que nos ayudan a lidiar con las negativas”.: Fredrickson⁴ ha descubierto un índice de positividad 3:1, es decir, deberemos experimentar 3 emociones positivas por cada emoción negativa.

2.2.5. E-Engagment (Involucramiento):

“Implica un acuerdo consciente con nosotros mismos y nuestras fortalezas para realizar actividades de Flow o de flujo”. Es decir, debemos realizar actividades que nos gusten, pero que, al mismo tiempo, estén acordes

⁴ Barbara Fredrickson, profesora de la Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill (EUA), y una de las investigadoras más importantes en el ámbito de la Psicología Positiva.

con nuestras habilidades y con los retos que las mismas nos demandan (**Autoeficacia**). Y con las cuales compartamos sin esfuerzo.

2.2.6. R- Positive Relationships (Relaciones Positivas):

Por naturaleza somos seres eminentemente sociales, este es un factor indispensable para nuestro bienestar emocional. “Dichas relaciones nos proporcionan sentimientos de protección y apoyo, además, nos ayudan a incrementar los momentos agradables”.

2.2.7. M- Meaning (Significado):

“No basta con realizar cosas que me gusten o me hagan poner en práctica mis fortalezas, si no soy capaz de salir de mí...”. La frase demuestra que debemos hacer que cada logro que alcanzamos impacte algo más grande y trascendental, es decir que le dé significado a nuestra existencia.

2.2.8. A- Achievement (Logros o metas alcanzadas):

“Establecer metas reales, medibles y alcanzables (conscientes de nuestras propias capacidades y fortalezas) y llegar a la consecución de las mismas, es lo que nos genera motivación y nos impulsa a hacer más”, acrecentando de esta manera nuestra **autoeficacia**.

2.2.9. Compromiso Organizacional

“El estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene de los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional” (Cohen, 2003). “Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, etc.” (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. “Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno” (Allen y Meyer, 1996)

Entre las primeras se destacan: “la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos”. Entre las personales se señalan: “edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación”. Entre las del entorno “se identifican algunas tales como las oportunidades laborales”.

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, una de las actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común. (Navarro et al, 2007, pág. 51).

2.2.10. Definición de Compromiso Organizacional según Autores

Arias, (2001) cita a Steers, quien define compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización”.

Chiavenato (2009) “precisa al compromiso organizacional como aquella voluntad que tiene el empleado para con la organización a la que pertenece y la de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos”.

Chiavenato, (1992) opina que el compromiso organizacional es “el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”. Aquí no hay lugar para la enajenación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

Hellriegel, (1999) define el compromiso organizacional como “la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización”. Este se identifica por la creencia y aceptación de las metas y los

valores de la organización, la disposición a efectuar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de corresponder a la organización

Meyer y Allen (1999) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: “afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización”.

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. Un alto compromiso en el trabajo representa identificarse con el trabajo específico que uno realiza, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

2.2.11. Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

Para efectos de la presente investigación, este estudio se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991); para elaborarla, estos autores clasificaron este compromiso en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina, y que lo podemos observar en la tabla 1.

Tabla 1 Dimensiones del Compromiso Organizacional

COMPONENTES O DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
DIMENSIÓN AFECTIVA o Compromiso Afectivo	DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad	DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Familiar ➤ Emocional ➤ Significancia ➤ Pertenencia ➤ Lealtad ➤ Orgullo ➤ Felicidad ➤ Solidaridad ➤ Satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indiferencia ➤ Conveniencia ➤ Consecuencias ➤ Costo Económico ➤ Necesidad Económica ➤ Comodidad ➤ Beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obligación Moral ➤ Lo correcto ➤ Lealtad ➤ Sentimiento de culpabilidad ➤ Deber ➤ Reciprocidad

Elaboración propia

2.2.12. Compromiso Afectivo.

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo “son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización”. Es pertinente que, al señalar necesidades, Abraham Maslow⁵ menciona, que éstas están referidas en cuatro grupos:

⁵Abraham Maslow (1908-1970), que en la primera mitad del siglo XX formuló en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” (A Theory of Human Motivation) la teoría de la pirámide de Maslow

- 1) **Necesidades Fisiológicas**, (comida, ropa, techo, etc.);
- 2) **De Seguridad**, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.);
- 3) **Sociales** (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y
- 4) **Autorrealización** (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso “se sienten orgullosos de pertenecer a la organización”.

El Compromiso afectivo, “tiene que ver con el apego emocional y la implicación e identificación del trabajador con la organización”. Según la teoría del vínculo afectivo, el Compromiso se define como “una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización”, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella. Existe en el Compromiso afectivo una unión emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización. Por tanto, el Compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad. Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: la familia, el amor, la pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.

El compromiso afectivo es “una correspondencia de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana”; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los trabajadores a conservar un adecuado equilibrio entre sus vidas personal y familiar.

2.2.13. Compromiso de Continuidad.

La segunda dimensión de este modelo de Allen y Meyer de Compromiso, es el de continuidad “que tiene que ver con el deseo del trabajador de permanecer en la organización por así convenir a sus intereses. Ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene abandonar la organización”.

Renunciar sería como perder algo ganado. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se diferencia del normativo “en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador”. El compromiso de continuidad tiene que ver con la moralidad del costo que representa dejar la organización.

Meyer y Allen (1991) “encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro”.

2.2.14. El Compromiso Normativo.

El último de estos tres factores o dimensiones es el Compromiso normativo que al igual que el Compromiso afectivo, “tiene orígenes emocionales y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos por lo general tienen su origen en la formación de valores desde niños, que bien pudieran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela”. También, el colaborador con un Compromiso normativo siente una “deuda” con la entidad que le dio la oportunidad de laborar y siente que sería una deslealtad abandonar.

Es decir, el colaborador “tiene el sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad, la persona al ver que la organización le ha dado suficiente”, se siente con un conflicto moral de lealtad y reciprocidad. En estas condiciones la organización es vista como más atractiva que otras. Esta

aparición tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el trabajador a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer.

El compromiso normativo es considerado “como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización”. El no respetar dichos principios causaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es pensado por el trabajador como la manera de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún soporte específico o haberle dado una oportunidad de mejora en algún instante.

2.3. Definición de Términos Básicos

Ausentismo: “toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar”.

Auto control: una característica de la personalidad a la que últimamente se le ha dado mayor atención se llama autocontrol. Esta se refiere a “la habilidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores situacionales externos”.

Autoestima: es un conjunto de “percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter”.

Cambio: Es el concepto que denota la transformación que ocurre de un estado a otro.

Compromiso Organizacional: “Es el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas”. (Allen y Meyer 1991).

Compromiso: Es el deber que contrae una persona que se compromete al cumplimiento de los principios de una organización.

Comunicación: es el proceso por el cual se unifica la actividad organizada, es un asunto esencial en el sistema organizativo que ayuda a integrar todos los elementos en función de los objetivos establecidos de la organización.

Convivencia: La acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la “coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio”.

Deber: El deber adopta diversas formas de compromiso, de acuerdo al ámbito con el cual se relaciona: “moral, jurídico, tributario, financiero, social, etc”.

Grupo: se define como dos o más individuos, que se han reunido para conseguir determinados objetivos específicos.

Grupos Formales: son los que tienen como propósito fundamental ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y metas institucionales.

Habilidad: se refiere a la capacidad de un individuo para desarrollar las diversas tareas de un puesto determinado.

Habilidades Físicas: “Son aquellas que se necesitan para realizar tareas que exigen resistencia, destreza, fuerza y características similares”.

Habilidades individuales: “se refiere a la capacidad de una persona para llevar a cabo diversas actividades y así encontrar la manera adecuada de usarlas en la organización”.

Habilidades Intelectuales: “Son aquellas que se requieren para desarrollar actividades mentales, entre las que se pueden mencionar la aptitud numérica, la comprensión verbal, la velocidad de percepción, el razonamiento inductivo, deductivo, la memoria, entre otros”.

Liderazgo: “Es el conjunto de habilidades que posee un individuo para dirigir e influir en la forma de ser, pensar y actuar de las personas hacia el logro de sus metas y objetivos”.

Motivación: Las personas motivadas son aquellas que con gran entusiasmo y convencimiento propio enfrentan la tarea que deben ejecutar ya que con ella logran compensar sus necesidades.

Organización: “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”.

Percepción: diferencias en la forma en que las personas ven las cosas.

Personalidad: se refiere a un “conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia”.

Responsabilidad: “Es un valor que se encuentra en la conciencia de las personas, relacionado con el cumplimiento de sus deberes”.

Rotación: es el retiro permanente voluntario e involuntario del personal que labora en una organización, esta puede ser positiva cuando el individuo no era satisfactorio, pero pudiese ser negativo cuando el personal con conocimientos y experiencia se va de la empresa.

Satisfacción en el trabajo: “la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen”.

Satisfacción: “es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral”, en donde las diferentes regiones remedian su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

La felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a) Las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020
- b) El involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.
- c) Las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020
- d) El propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

- e) El logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

2.5. Identificación de Variables

Variable Independiente

X= Felicidad Laboral

Variable Dependiente

Y= Compromiso Organizacional.

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
FELICIDAD LABORAL “Es un estado emocional, que genera en los colaboradores sentimientos de realización y de bienestar al momento de realizar su labor”.	Emociones positivas	Periodo	1 - 3	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	15 – 34 (Malo) 35 – 59 (Regular) 60 – 75 (Bueno)
	Involucramiento	Compromiso personal	4 - 6		
	Relaciones Positivas	Individuales colectivas	7 - 9		
	Propósito	Intensión	10 - 12		
	Logro	Frecuencia	13 - 15		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Meyer y Allen (1997) refiere: el compromiso organizacional es como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).	DIMENSIÓN AFECTIVA o Compromiso Afectivo	Apego emocional	16 - 21	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	24 – 55 (Malo) 56– 87 (Regular) 88 – 120 (Bueno)
		Satisfacción de necesidades	22 - 24		
	DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad	Reconocimiento del valor institucional	25 - 28		
		Vinculación institucional	29 - 31		
	DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo	Lealtad laboral	32 - 35		
		Sentido de reciprocidad	36 - 39		

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es aplicada, ya que la característica más destacada de la investigación aplicada es su interés en la aplicación y en las consecuencias prácticas de los conocimientos que se han obtenido. El objetivo de la investigación aplicada es predecir un comportamiento específico en una situación definida, en nuestro caso el de relacionar la felicidad laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, de la ciudad de San Juan Pampa.

3.2. Nivel de Investigación

En nuestro caso es de nivel descriptiva, porque busca describir el nivel de relación entre nuestras variables: felicidad laboral con el compromiso organizacional.

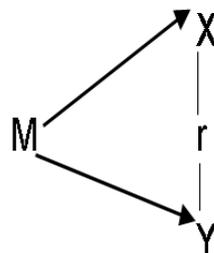
3.3. Métodos de investigación

La presente investigación utilizó el método científico con un enfoque cuantitativo. Científico porque buscamos comprobar una hipótesis a través de una serie de pasos sistemáticos y el enfoque cuantitativo porque seguimos “un proceso secuencial y probatorio ya que recolectamos datos a cerca de nuestras variables, en un contexto determinado para luego realizar las mediciones de análisis estadístico y establecer una serie de conclusiones” (Hernández, et al., 2010).

3.4. Diseño de Investigación

- a) **No experimental** ya que no se maniobrará ninguna variable, se mantendrá en su estado normal y correlacional porque se procura determinar la relación entre las variables: Felicidad laboral y compromiso organizacional.
- b) **Corte transversal** “porque su propósito es describir las variables felicidad laboral y compromiso organizacional, se realizará en un solo tiempo y momento determinado”. Según Hernández et al (2006)
- c) **Descriptivo - Correlacional** porque “se va a describir cada variable y luego se va a medir el grado de relación que existe entre estas variables”. Según Hernández et al (2006)

Para llevar a cabo la investigación se considera el siguiente diseño



Se describe la relación (X Y) Donde:

M: Muestra

X: Felicidad laboral

Y: Compromiso organizacional

r: Relación entre las variables de estudio.

3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

Para la presente investigación la población está conformada por los 27 trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, de la ciudad de San Juan Pampa

3.5.2. Muestra

Como se cuenta con una población finita muy pequeña (27 trabajadores), se tomará en consideración a toda la población.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de recopilación bibliográfica y recopilación estadística mediante la encuesta, que según Deza y Muñoz (2012) señalan, que la técnica “es un proceso cognitivo de carácter intencional”, Los datos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fue mediante la encuesta. Toda vez que se realizaron las encuestas a los trabajadores de limpieza pública nombrados y contratados de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

3.6.2. Instrumentos.

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. Según señala Muñoz (2016)

El cuestionario es un instrumento fundamental en la investigación de las ciencias sociales, pues resulta primordial para recoger información; esta, a su vez, es útil para el análisis de las variables y, en última instancia, para la comprobación de la hipótesis (pág. 87)

Por supuesto, sin menoscabo de utilizar otras técnicas e instrumentos para el mismo fin.

3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de investigación.

La selección de nuestros instrumentos fue en función de las variables estudiadas, teniendo como base estudios anteriores, según muchos autores “La validez es la capacidad de un instrumento para cuantificar de forma indicadora y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado”. Es decir, que mida las características para el cual fue diseñado.

Por lo que la validación de nuestros instrumentos de investigación se dio a través de juicio de expertos. Para lo cual se eligió a profesionales conocedores del tema materia de nuestra investigación, quienes con sus conocimientos y experiencia procedieron a evaluar, calificar y validar los instrumentos, en nuestro caso fue un cuestionario por cada variable (ver anexo 2).

Para medir el grado de confiabilidad se realizó una prueba piloto, la misma que nos permitió dar por aprobado nuestros instrumentos.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

- a) Para la tabulación de datos se realizó. Primero en forma manual y luego se trasladaron los datos a la computadora para el respectivo tratamiento de datos.
- b) En el tratamiento estadístico se manejó la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleará el software estadístico Statical Package for the Social Sciences – SPSS 25 que es el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales en nuestro caso las ciencias administrativas.
- c) Para la prueba de hipótesis se utilizó la correlación de Pearson.

3.9. Tratamiento Estadístico

Existen una serie de programas informáticos para el tratamiento de los datos, en nuestro caso se utilizó el SPSS en su versión 25.

Estos datos son mostrados mediante representaciones gráficas y para ello se utilizará el diagrama de barras, tal como se aprecian en las páginas siguientes.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Este trabajo de investigación se realizó con total transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se pone énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de las encuestas aplicadas fue de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis.

Se respeta de manera especial los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio, así como los derechos de autor, para lo cual se les cita de acuerdo a lo establecido en las normas APA vigentes.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

El trabajo de campo de nuestra investigación: Felicidad Laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020, se realizó en el distrito de Yanacancha durante 45 días, luego de la validación de nuestro instrumento, un cuestionario conformado por 39 preguntas, se procedió a imprimirlos y administrarlos a nuestra muestra 27 trabajadores respetando su confidencialidad y sus horarios de trabajo.

Gráfico 1 Género de los trabajadores

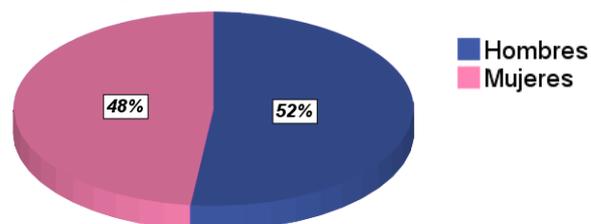


Tabla 1 Género de los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	14	51,9

Mujeres	13	48,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Como se puede apreciar en el gráfico 1, sobre el género de los trabajadores debemos de manifestar, que el género predominante es el de los hombres con un 52% y el de mujeres con 48%.

4.2. Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados.

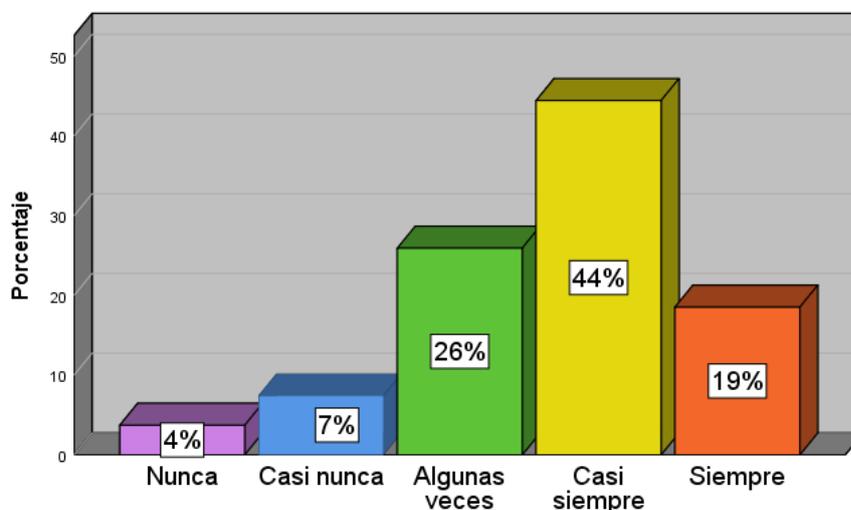
4.2.1. Resultados de la Variable Felicidad Laboral

Tabla 2 ¿Con qué frecuencia se siente alegre?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	2	7,4
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	12	44,4
Siempre	5	18,5
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 2 ¿Con qué frecuencia se siente alegre?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

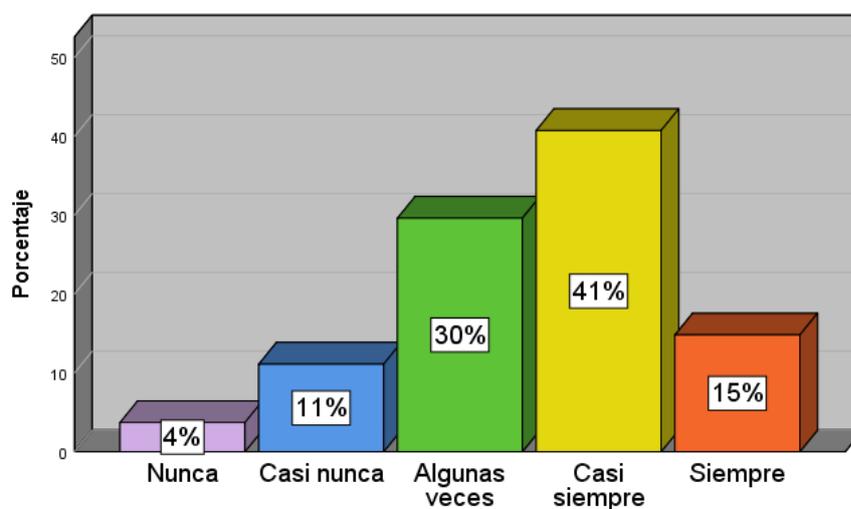
Según la tabla 2 y gráfico 2, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia se siente alegre? un 44% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 26% nos manifestó que algunas veces, 19% cree que siempre, 7% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 3 ¿Con qué frecuencia se siente optimista?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	11	40,7
Siempre	4	14,8
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 3 ¿Con qué frecuencia se siente optimista?



Interpretación:

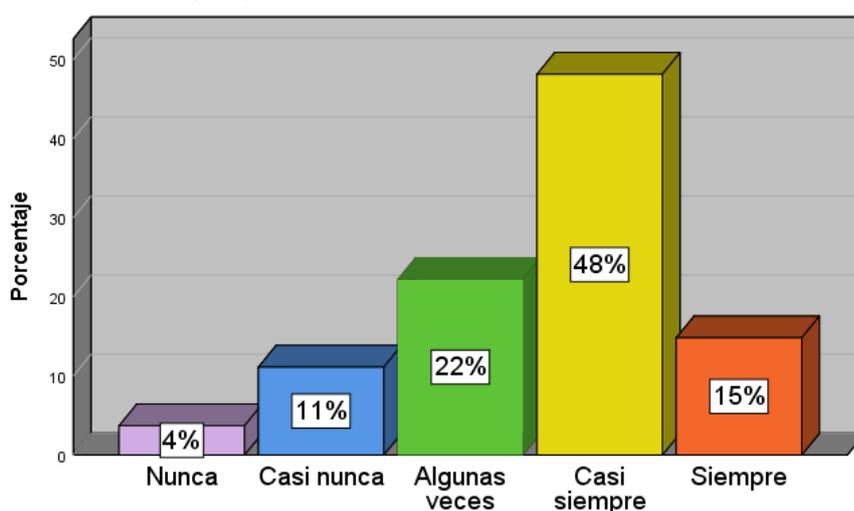
Según la tabla 3 y gráfico 3, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia se siente optimista? un 41% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 30% nos manifestó que algunas veces, el 15% cree que siempre, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 4 ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	6	22,2
Casi siempre	13	48,1
Siempre	4	14,8
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 4 ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 4 y gráfico 4, ante la pregunta ¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?, las respuestas fueron: un 48% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 22% nos manifestó que algunas veces, 15%

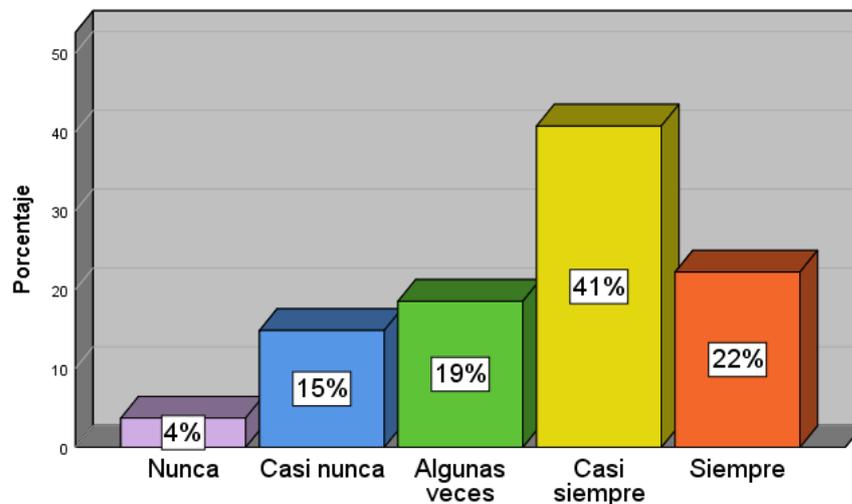
creo que siempre, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 5 ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	4	14,8
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	11	40,7
Siempre	6	22,2
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 5 ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 5 y gráfico 5, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?, un 41% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 22% nos manifestó que siempre, 19% cree que

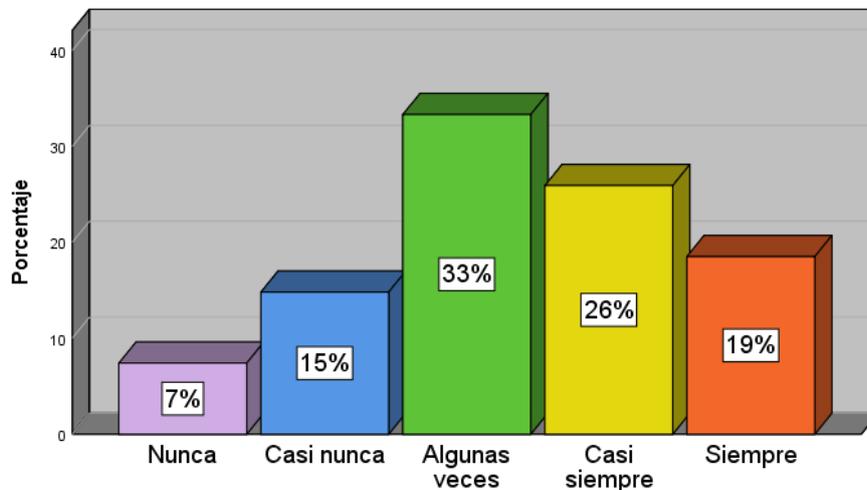
algunas veces, 15% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 6 ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	4	14,8
Algunas veces	9	33,3
Casi siempre	7	25,9
Siempre	5	18,5
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 6 ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

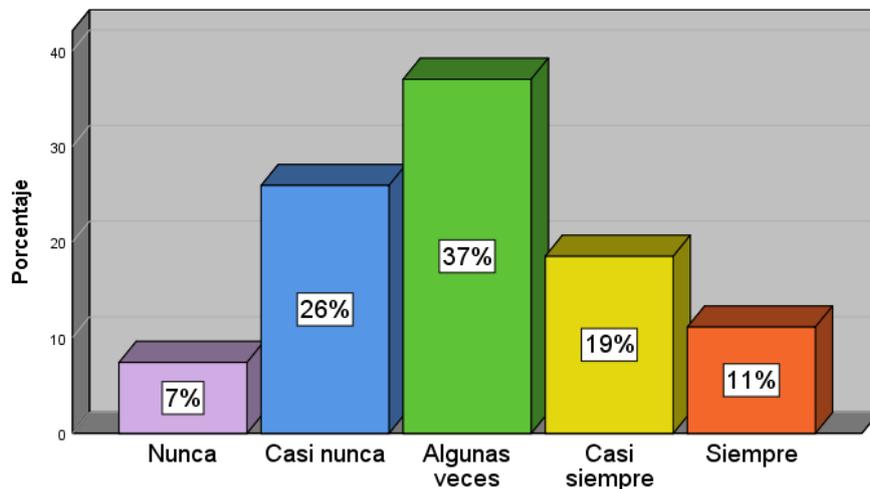
Según la tabla 6 y gráfico 6, ante la pregunta ¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?, las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi siempre, un 19% cree que siempre, 15% nos manifestó que casi nunca y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 7 ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	10	37,0
Casi siempre	5	18,5
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 7 ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 7 y gráfico7, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta? las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que

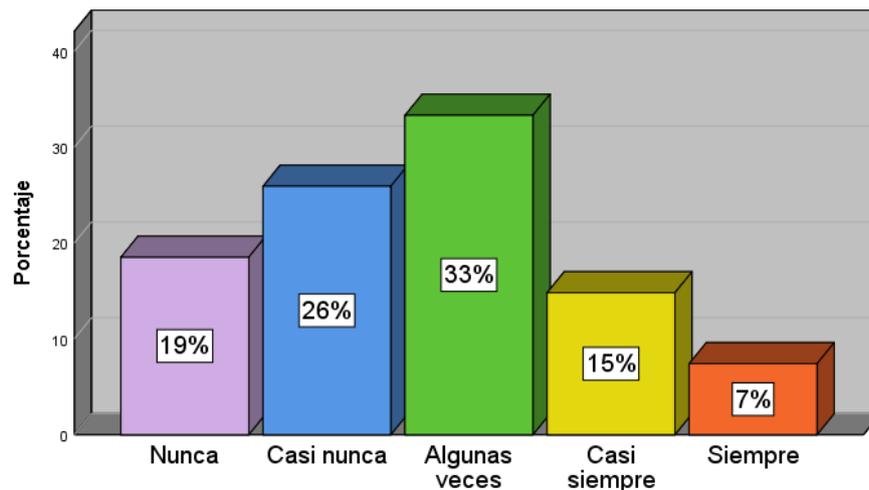
casi nunca, 19% cree que casi siempre, 11% nos manifestó que siempre y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 8 ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	18,5
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	9	33,3
Casi siempre	4	14,8
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 8 ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

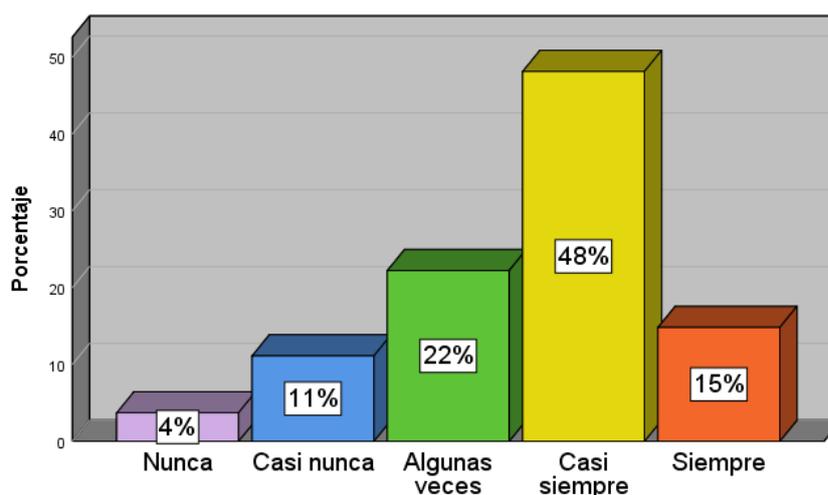
Según la tabla 8 y figura 8, ante la pregunta ¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, 19% cree que nunca, 15% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 9 ¿Qué tan querido se siente por otras personas?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	6	22,2
Casi siempre	13	48,1
Siempre	4	14,8
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 9 ¿Qué tan querido se siente por otras personas?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 9 y gráfico 9, ante la pregunta ¿Qué tan querido se siente por otras personas? las respuestas fueron: un 48% de nuestros informantes nos

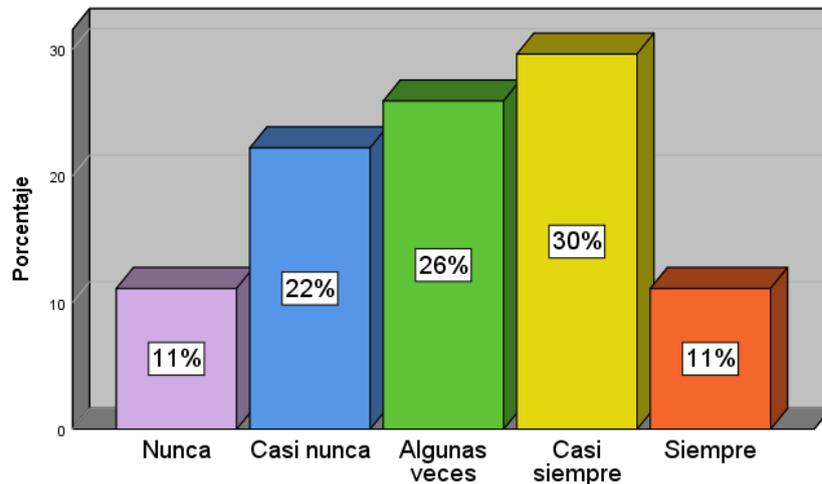
contestó que casi siempre, un 22% nos manifestó que algunas veces, 15% cree que siempre, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 10 ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	11,1
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	8	29,6
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 10 ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 10 y gráfico 10, ante la pregunta ¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales? las respuestas fueron: un 30% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 26% nos manifestó que algunas

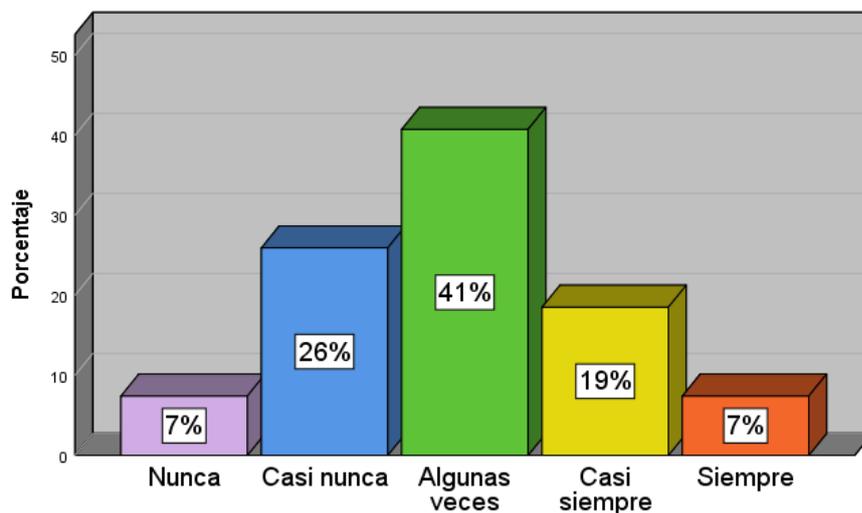
veces, 22% cree que casi nunca, 11% nos manifestó que nunca, al igual que un 11% que también estima que siempre.

Tabla 11 ¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	5	18,5
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 11 ¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 11 y gráfico 11, ante la pregunta ¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?, las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi

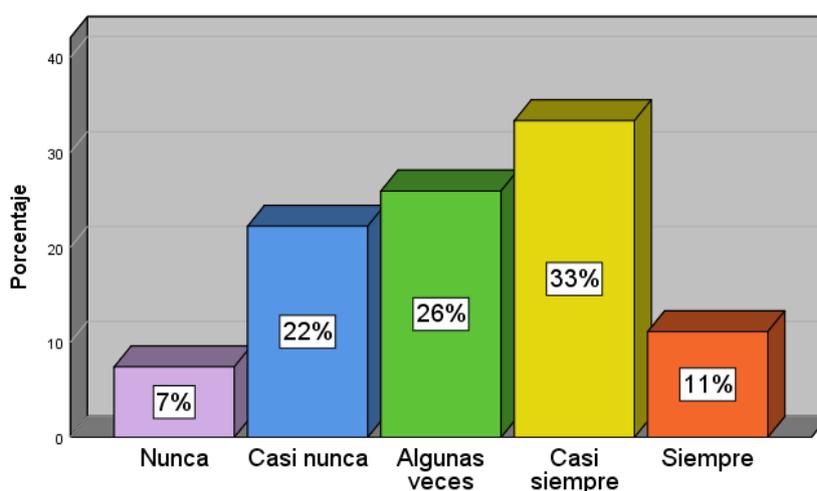
nunca, 19% cree que casi siempre, 7% nos manifestó que siempre, al igual que el 7% que estima que nunca.

Tabla 12 ¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	9	33,3
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 12 ¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

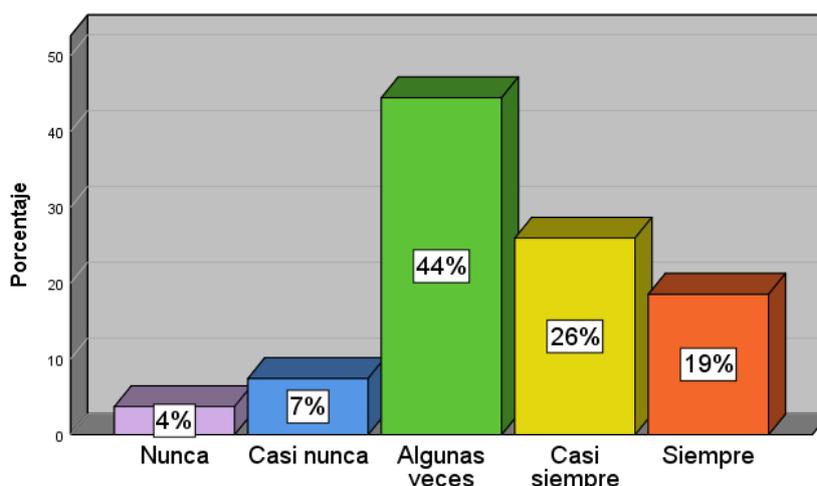
Según la tabla 12 y figura 12, ante la pregunta ¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 26% nos manifestó que algunas veces, 22% cree que casi nunca, 11% nos manifestó que siempre y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 13 ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	2	7,4
Algunas veces	12	44,4
Casi siempre	7	25,9
Siempre	5	18,5
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 13 ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

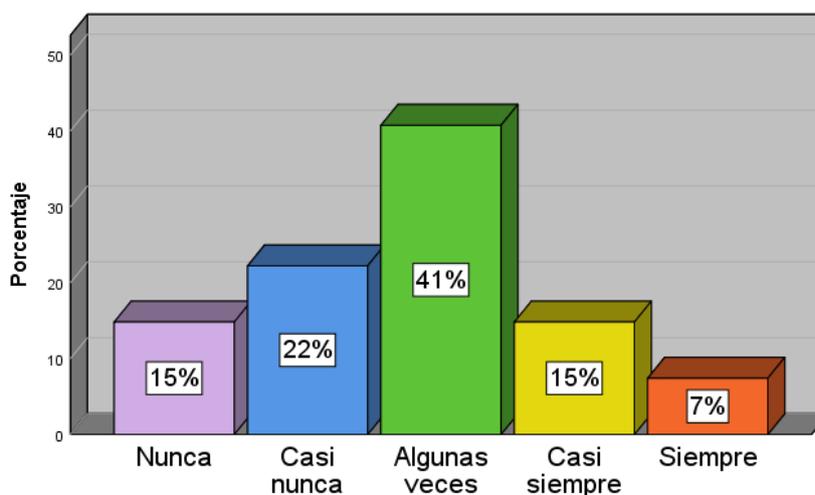
Según la tabla 13 y gráfico 13, ante la pregunta ¿Sabe lo que quiere hacer con su vida? las respuestas fueron: un 44% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi siempre, 19% cree que siempre, 7% nos manifestó que casi nunca y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 14 ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	4	14,8
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 14 ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 14 y gráfico 14, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas? las respuestas fueron:

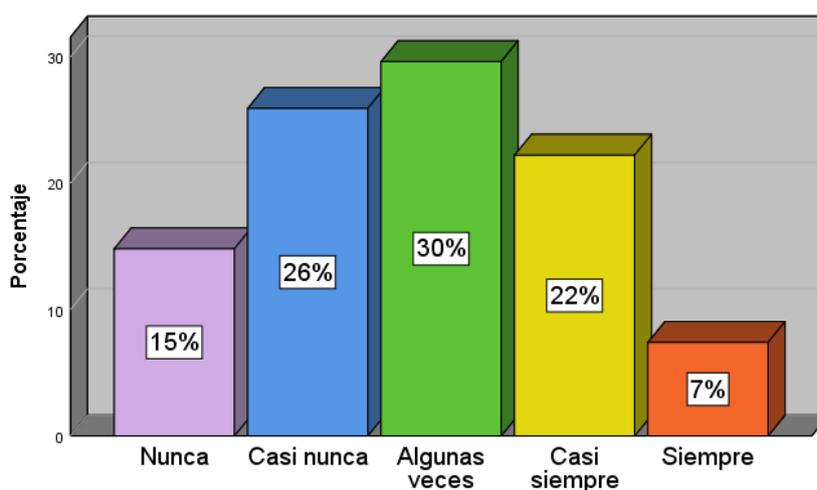
un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 22% considera que casi nunca, 15% cree que casi siempre, al igual que el 15% nos manifestó que nunca y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 15 *¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	6	22,2
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 15 *¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

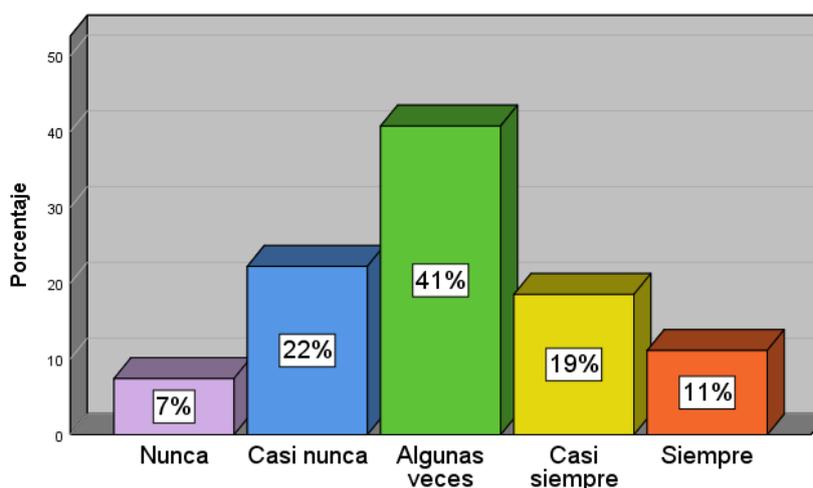
Según la tabla 15 y gráfico 15, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto? las respuestas fueron: un 30% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, 22% cree que casi siempre, 15% nos manifestó que nunca y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 16 ¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	5	18,5
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 16 ¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 16 y gráfico 16, ante la pregunta ¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades? las respuestas fueron: un 41% de

nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 22% nos manifestó que casi nunca, 19% cree que casi siempre, 11% nos manifestó que siempre y solo un 7% estima que nunca.

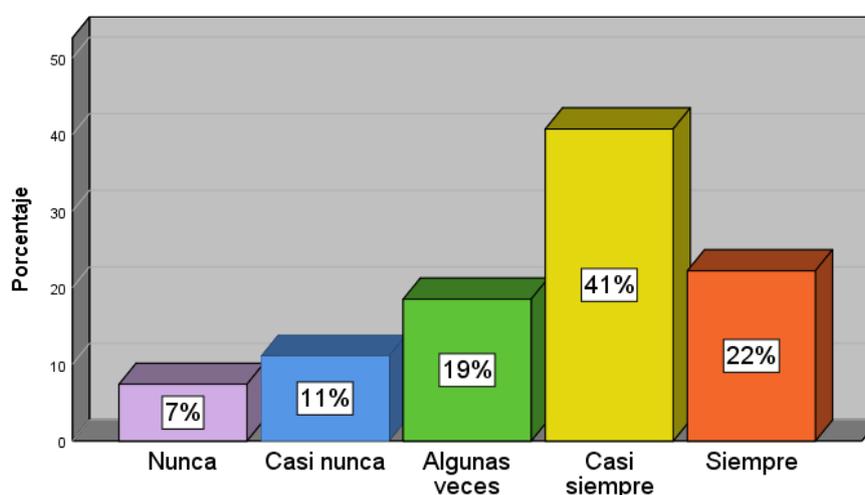
4.2.2. Resultados de la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 17 ¿Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	11	40,7
Siempre	6	22,2
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 17 ¿Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 17 y gráfico 17, ante la pregunta ¿Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación?, las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 22% nos manifestó

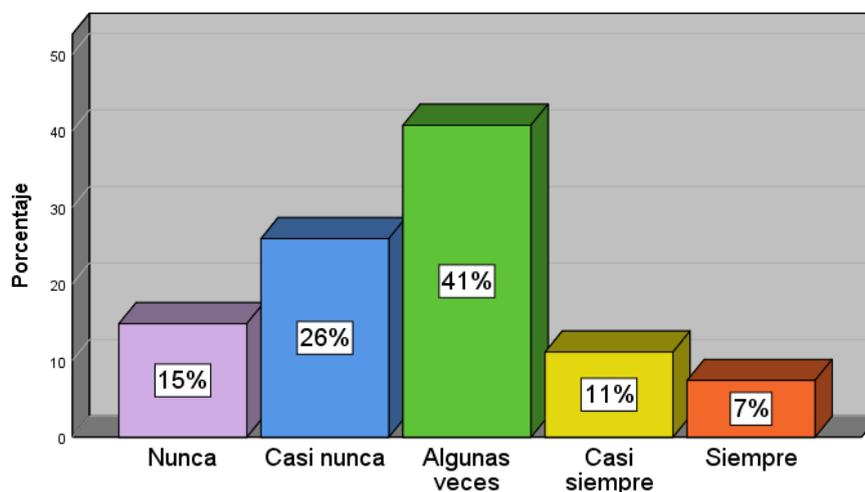
que siempre, 19% cree que algunas veces, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 18 ¿Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	3	11,1
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 18 ¿Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 18 y gráfico 18, ante la pregunta ¿Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora? las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó

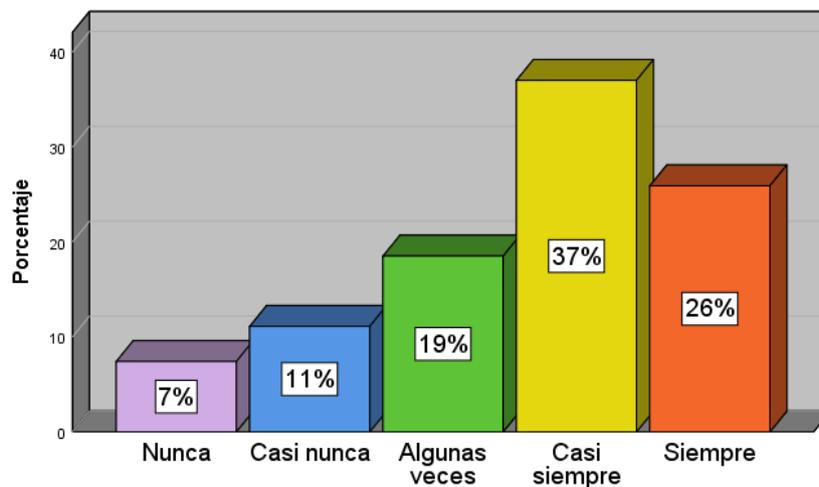
que casi nunca, 15% cree que nunca, 11% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 19 ¿Me siento como "parte de una familia" en esta organización?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	10	37,0
Siempre	7	25,9
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 19 ¿Me siento como "parte de una familia" en esta organización?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 19 y gráfico 19, ante la pregunta ¿Me siento como "parte de una familia" en esta organización?, las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 26% nos manifestó que

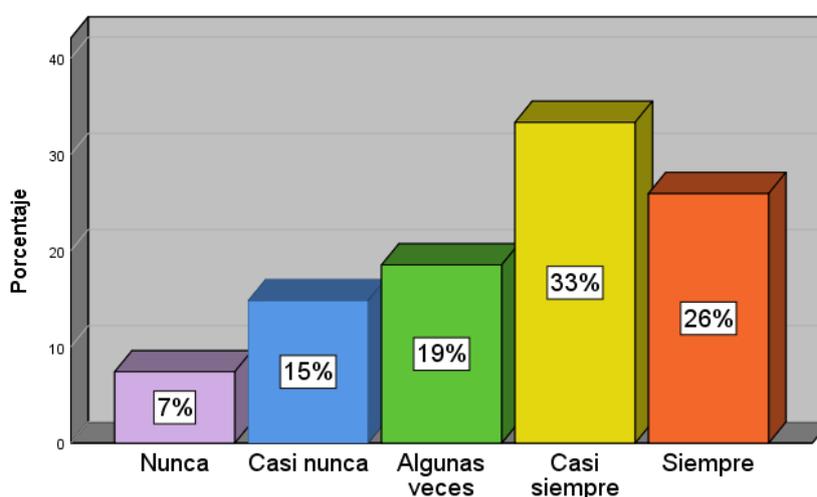
siempre, 19% cree que algunas veces, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 20 *¿Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	4	14,8
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	9	33,3
Siempre	7	25,9
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 20 *¿Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 20 y gráfico 20, ante la pregunta *¿Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?* las respuestas fueron: un 33% de

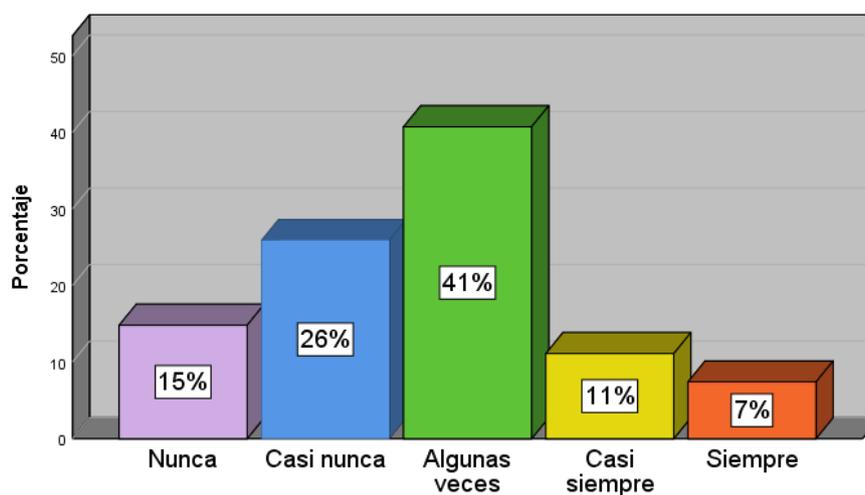
nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 26% nos manifestó que siempre, 19% cree que algunas veces, 15% nos manifestó que casi nunca y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 21 *¿Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	3	11,1
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 21 *¿Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 21 y gráfico 21, ante la pregunta ¿Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo? las respuestas fueron: un

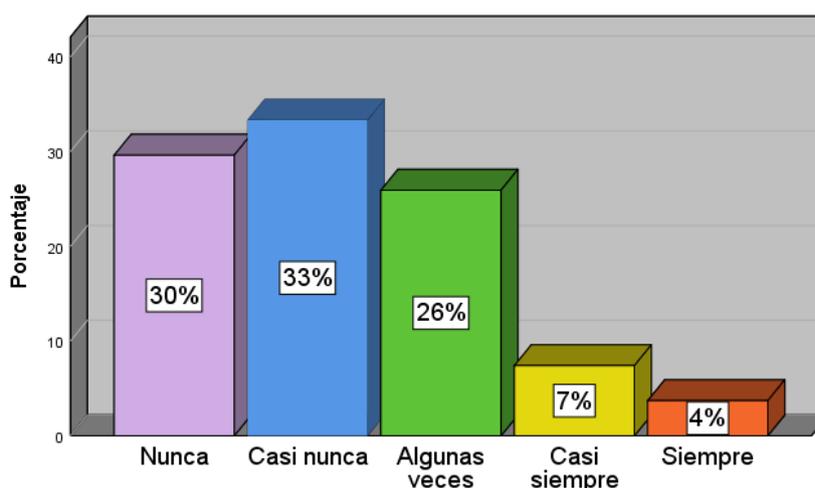
41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, un 15% cree que nunca, el 11% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 22 *¿Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	29,6
Casi nunca	9	33,3
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	2	7,4
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 22 *¿Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 22 y gráfico 22, ante la pregunta ¿Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución? las respuestas fueron:

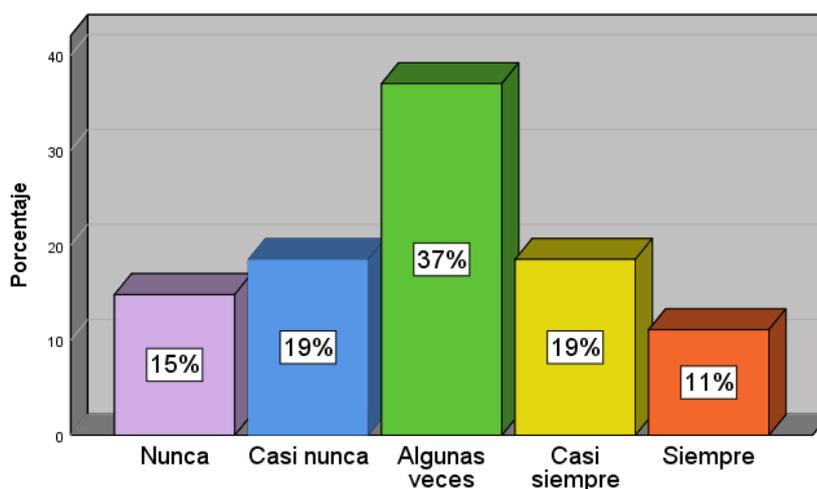
un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi nunca, un 30% nos manifestó que nunca, el 26% cree que algunas veces, 7% nos manifestó que casi siempre y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 23 ¿En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	5	18,5
Algunas veces	10	37,0
Casi siempre	5	18,5
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 23 ¿En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 23 y gráfico 23, ante la pregunta ¿En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades? las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 19% nos manifestó que casi

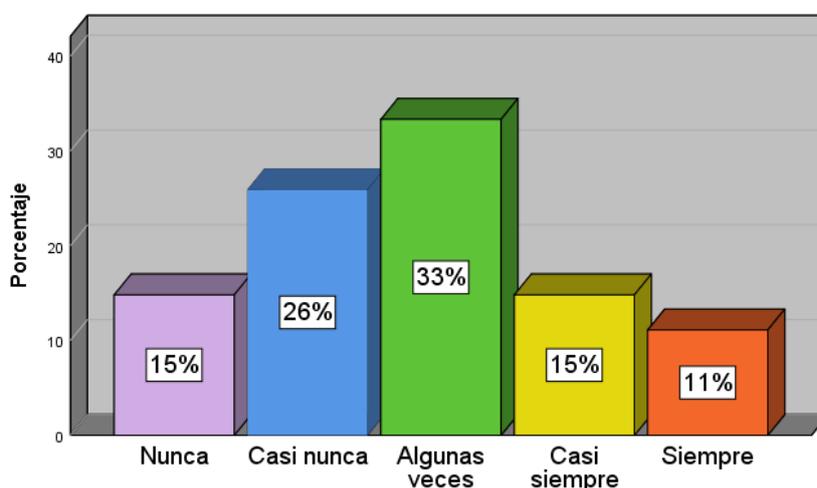
nunca, al igual que el 19% que cree casi siempre, 15% nos manifestó que nunca y un 11% estima que siempre.

Tabla 24 *¿Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	9	33,3
Casi siempre	4	14,8
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 24 *¿Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 24 y gráfico 24, ante la pregunta ¿Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos

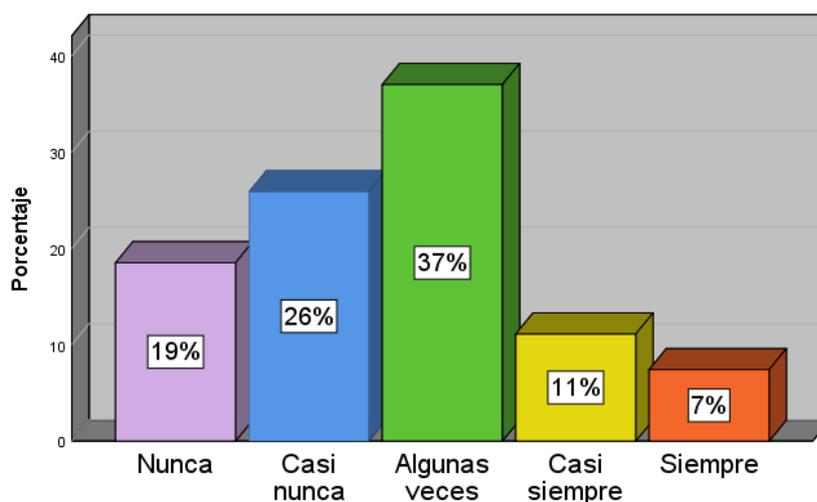
manifestó que casi nunca, 15% cree que casi siempre, igual que el 15% que manifestó que nunca y un 11% que estima que siempre.

Tabla 25 ¿Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	18,5
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	10	37,0
Casi siempre	3	11,1
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 25 ¿Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

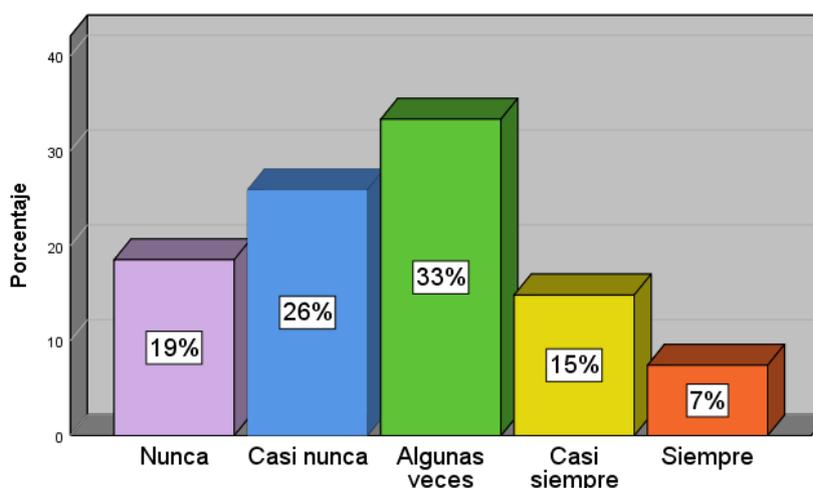
Según la tabla 25 y gráfico 25, ante la pregunta ¿Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas? las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, el 19% cree que nunca, 11% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 26 ¿Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	18,5
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	9	33,3
Casi siempre	4	14,8
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 26 ¿Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

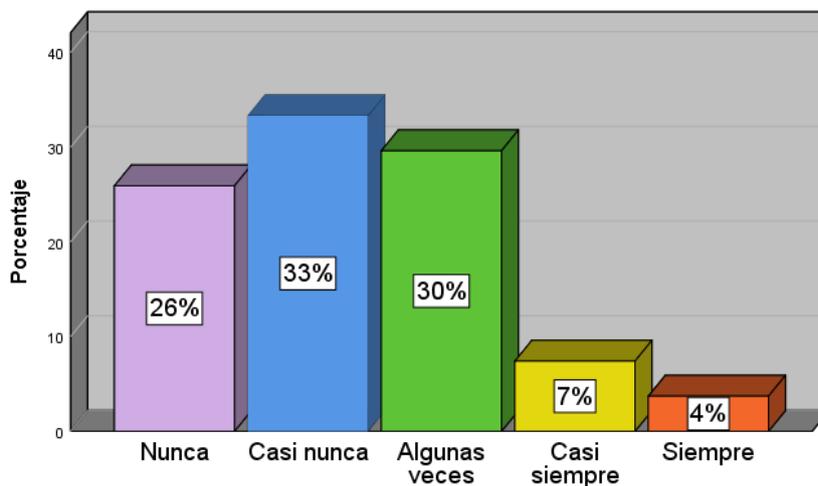
Según la tabla 26 y gráfico 26, ante la pregunta ¿Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, 19% cree que nunca, 15% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 27 ¿Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	25,9
Casi nunca	9	33,3
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	2	7,4
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 27 ¿Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

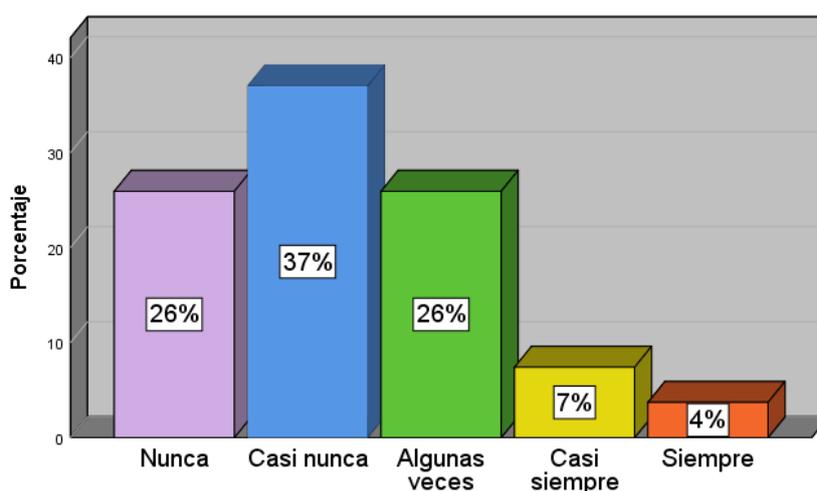
Según la tabla 27 y gráfico 27, ante la pregunta ¿Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi nunca, un 30% nos manifestó que algunas veces, 26% cree que nunca, 7% nos manifestó que casi siempre y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 28 ¿Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	25,9
Casi nunca	10	37,0
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	2	7,4
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 28 ¿Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 28 y gráfico 28, ante la pregunta ¿Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta? las respuestas fueron: un 37% de nuestros

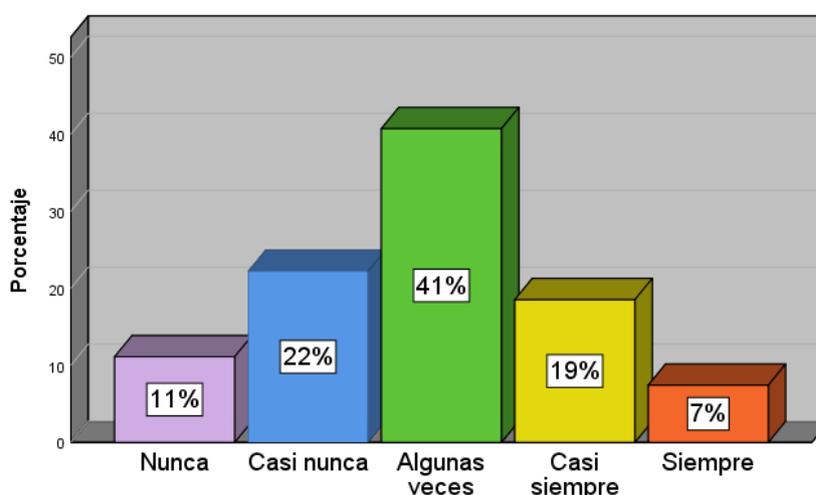
informantes nos contestó que casi nunca, un 26% nos manifestó que algunas veces, al igual que el 26% cree que nunca, 7% nos manifestó que casi siempre y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 29 *¿Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	11,1
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	5	18,5
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 29 *¿Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

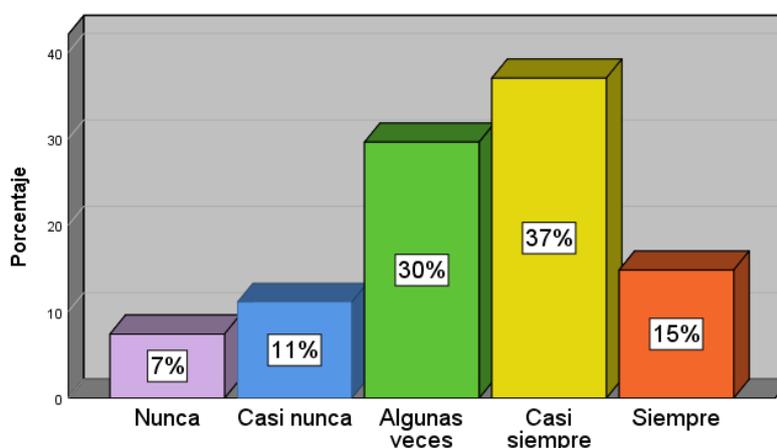
Según la tabla 29 y gráfico 29, ante la pregunta ¿Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas? las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 22% nos manifestó que casi nunca, 19% cree que casi siempre, 11% nos manifestó que nunca y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 30 ¿Cuándo es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	3	11,1
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	10	37,0
Siempre	4	14,8
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 30 ¿Cuándo es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

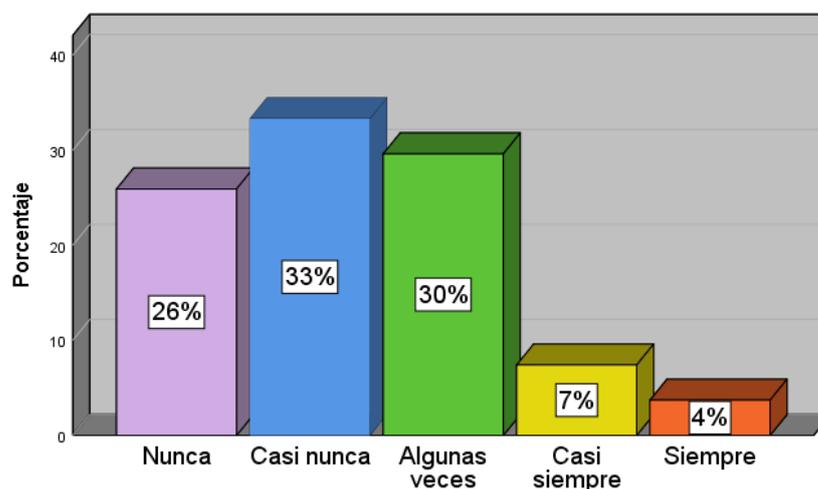
Según la tabla 30 y gráfico 30, ante la pregunta ¿Cuándo es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido? las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 30% nos manifestó que algunas veces, 15% cree que siempre, 11% nos manifestó que casi nunca y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 31 ¿Mi jefe es justo y equitativo en su trato?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	25,9
Casi nunca	9	33,3
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	2	7,4
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 31 ¿Mi jefe es justo y equitativo en su trato?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 31 y gráfico 31, ante la pregunta ¿Mi jefe es justo y equitativo en su trato? las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi nunca, un 30% nos manifestó que algunas veces, 26%

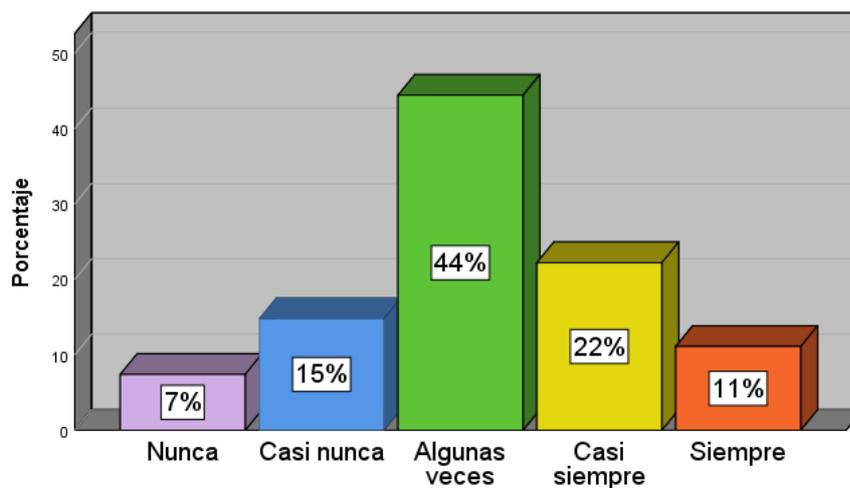
creo que nunca, 7% nos manifestó que casi siempre y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 32 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	7,4
Casi nunca	4	14,8
Algunas veces	12	44,4
Casi siempre	6	22,2
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 32 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

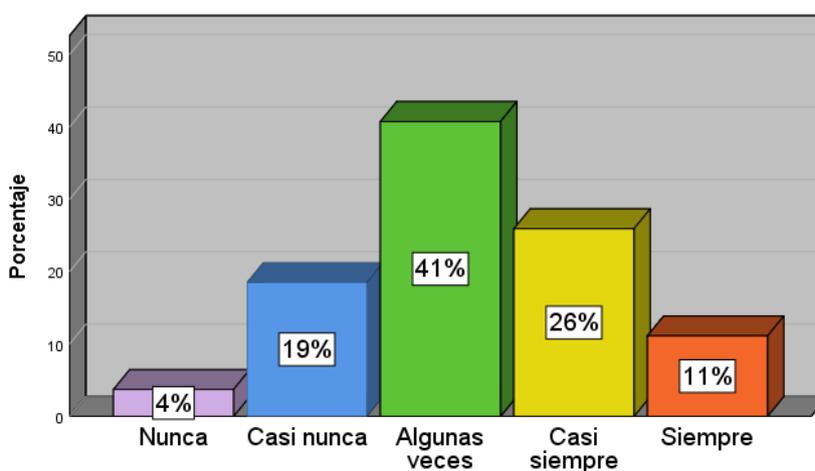
Según la tabla 32 y gráfico 32, ante la pregunta ¿Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes?, las respuestas fueron: un 44% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 22% nos manifestó que casi siempre, 15% cree que casi nunca, 11% nos manifestó que siempre y solo un 7% estima que nunca.

Tabla 33 *¿Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,7
Casi nunca	5	18,5
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	7	25,9
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 33 *¿Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

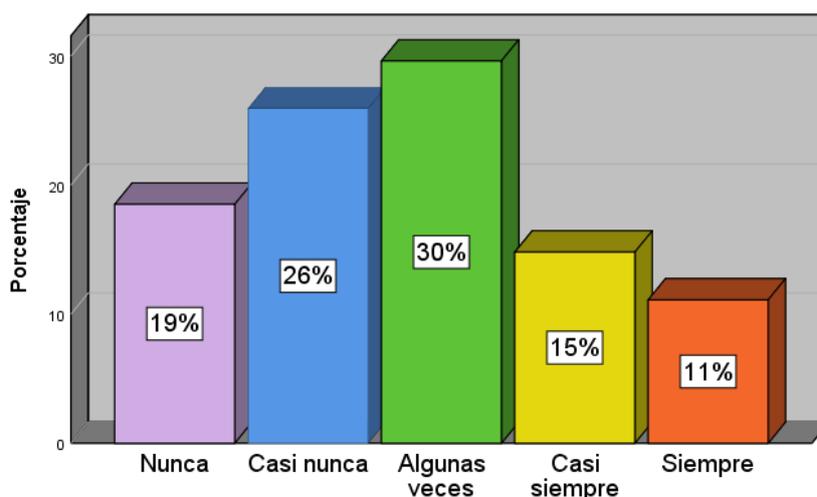
Según la tabla 33 y gráfico 33, ante la pregunta ¿Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan? las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi siempre, 19% cree que casi nunca, 11% nos manifestó que siempre y solo un 4% estima que nunca.

Tabla 34 ¿Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	18,5
Casi nunca	7	25,9
Algunas veces	8	29,6
Casi siempre	4	14,8
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 34 ¿Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

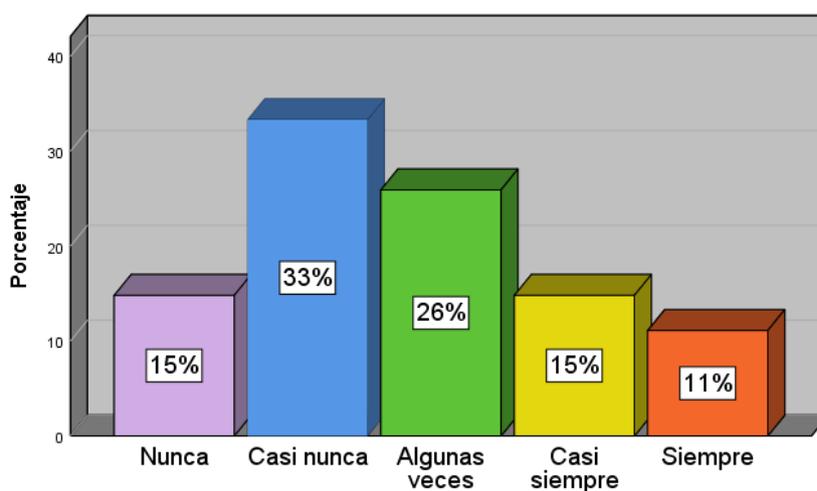
Según la tabla 34 y gráfico 34, ante la pregunta ¿Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?, las respuestas fueron: un 30% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi nunca, 19% cree que nunca, 15% nos manifestó que casi siempre y un 11% estima que siempre.

Tabla 35 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	14,8
Casi nunca	9	33,3
Algunas veces	7	25,9
Casi siempre	4	14,8
Siempre	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 35 ¿Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 35 y gráfico 35, ante la pregunta ¿Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma?, las respuestas fueron: un 33% de nuestros

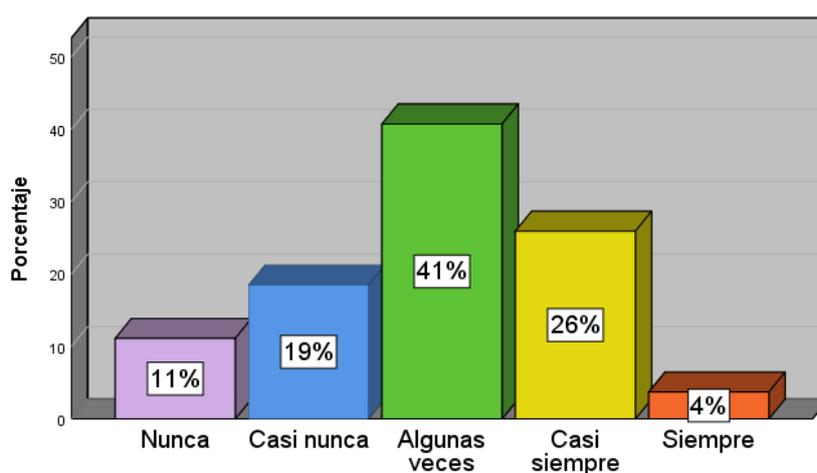
informantes nos contestó que casi nunca, un 26% nos manifestó que algunas veces, 15% cree que casi siempre, al igual que el 15% que nos manifestó que nunca y un 11% estima que siempre.

Tabla 36 *¿Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	11,1
Casi nunca	5	18,5
Algunas veces	11	40,7
Casi siempre	7	25,9
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 36 *¿Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

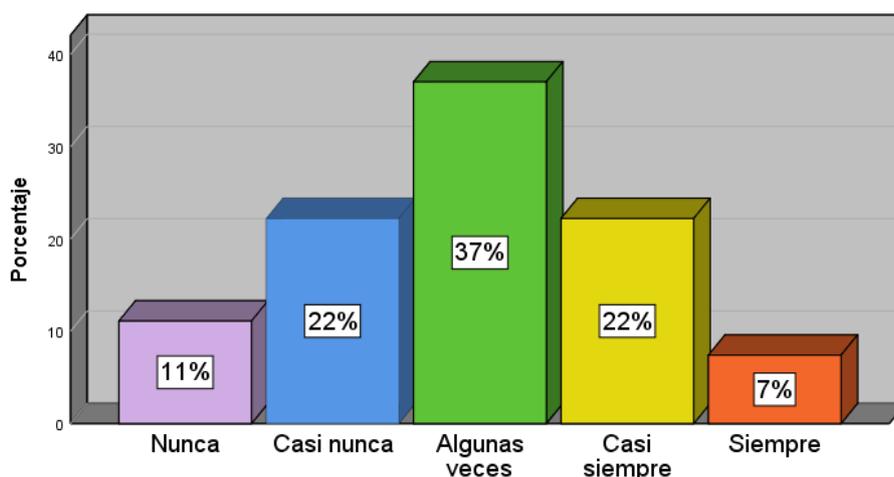
Según la tabla 36 y gráfico 36, ante la pregunta ¿Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución?, las respuestas fueron: un 41% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 26% nos manifestó que casi siempre, 19% cree que casi nunca, 11% nos manifestó que nunca y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 37 ¿Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	11,1
Casi nunca	6	22,2
Algunas veces	10	37,0
Casi siempre	6	22,2
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 37 ¿Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

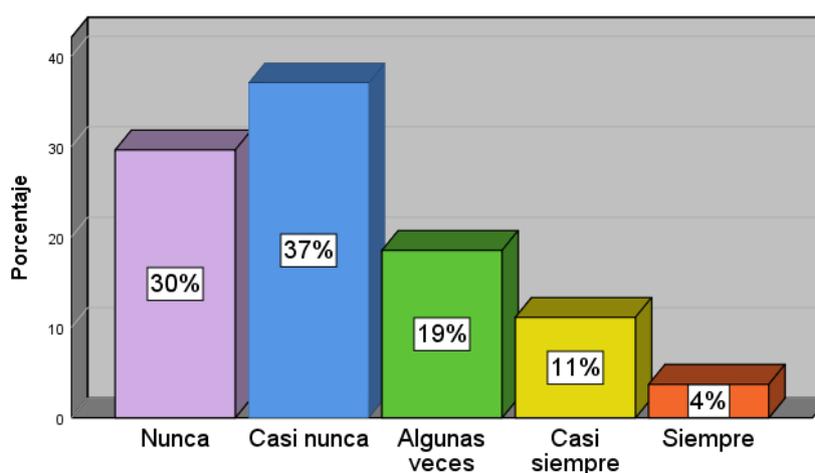
Según la tabla 37 y gráfico 37, ante la pregunta ¿Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares?, las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que algunas veces, un 22% nos manifestó que casi nunca, igual que el 22% que cree casi siempre, 11% nos manifestó que nunca y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 38 *¿Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios?*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	29,6
Casi nunca	10	37,0
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	3	11,1
Siempre	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 38 *¿Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios?*



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

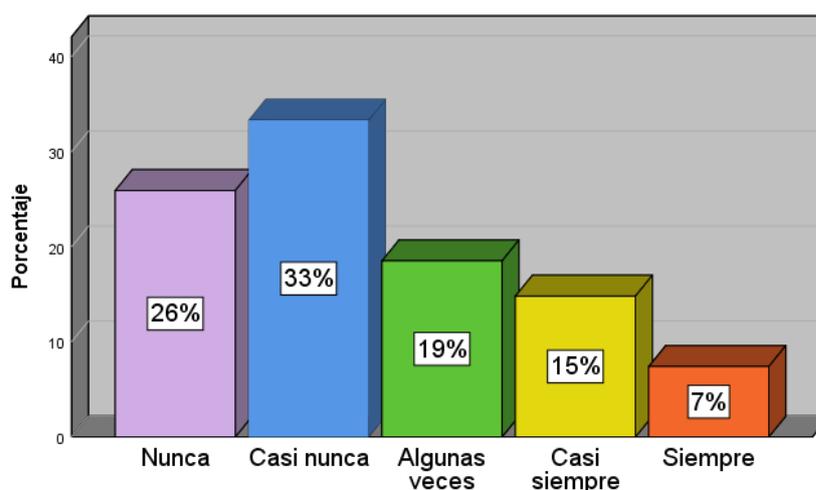
Según la tabla 38 y gráfico 38, ante la pregunta ¿Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios?, las respuestas fueron: un 37% de nuestros informantes nos contestó que casi nunca, un 30% nos manifestó que nunca, el 19% cree que algunas veces, 11% nos manifestó que casi siempre y solo un 4% estima que siempre.

Tabla 39 ¿Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	25,9
Casi nunca	9	33,3
Algunas veces	5	18,5
Casi siempre	4	14,8
Siempre	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 39 ¿Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

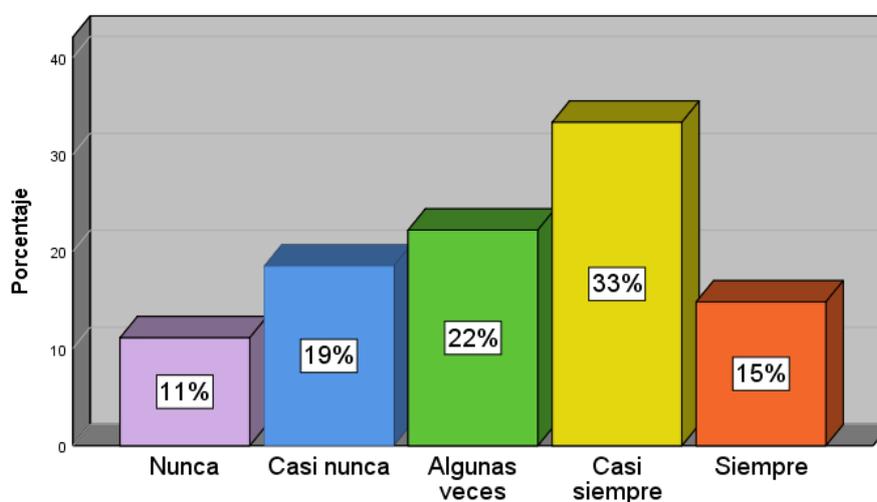
Según la tabla 39 y gráfico 39, ante la pregunta ¿Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable?, las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi nunca, un 26% nos manifestó que nunca, 19% cree que algunas veces, 15% nos manifestó que casi siempre y solo un 7% estima que siempre.

Tabla 40 ¿Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	11,1
Casi nunca	5	18,5
Algunas veces	6	22,2
Casi siempre	9	33,3
Siempre	4	14,8
Total	27	100,0

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Gráfico 40 ¿Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro?



Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Interpretación:

Según la tabla 40 y gráfico 40, ante la pregunta ¿Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro?, las respuestas fueron: un 33% de nuestros informantes nos contestó que casi siempre, un 22% nos manifestó que algunas veces, 19% cree que casi nunca, 15% nos manifestó que siempre y un 11% estima que nunca.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

H₁= La felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

H₀= La felicidad laboral no influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Determinamos:

A. Alfa o nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

B. Escala de medición:

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala $R < 0.5$ (6)

C. Estadístico:

Correlación de Pearson

Tabla 41 Correlación entre Felicidad laboral y Compromiso organizacional

		Variable: Felicidad Laboral	Variable: Compromiso Organizacional
Variable: Felicidad Laboral	Correlación de Pearson	1	,907**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,907**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla N°41, el resultado obtenido es,907**. Por lo que, de acuerdo a nuestra escala, la correlación es excelente, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación, en donde nos indica que:

La felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas

Determinamos para todas nuestras hipótesis:

A. Alfa o nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

B. Escala de medición:

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala $R < 0.5$ (6)

C. Estadístico:

Correlación de Pearson

a) Prueba de Hipótesis Específica 1

H₁= Las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

H₀= Las emociones positivas no influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Tabla 42 Correlación entre Emociones positivas y Compromiso organizacional

		Dimensión: Emociones Positivas	Variable: Compromiso Organizacional
Dimensión: Emociones Positivas	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla 42 el resultado obtenido es,930**. Por lo que, de acuerdo con nuestra escala, la correlación es excelente, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación en donde nos indica que:

Las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

b) Prueba de Hipótesis Especifica 2

H₁= El involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

H₀= El involucramiento no influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Tabla 43 Correlación entre Involucramiento y Compromiso organizacional

		Dimensión: Involucramiento	Variable: Compromiso Organizacional
Dimensión: involucramiento	Correlación de Pearson	1	,904**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,904**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla 43, el resultado obtenido es,904**. Por lo que, de acuerdo con nuestra escala, la correlación es excelente, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación en donde nos indica que:

El involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

c) Prueba de Hipótesis Especifica 3

H₁= Las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

H₀= Las relaciones positivas no influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Tabla 44 Correlación entre Relaciones positivas y Compromiso organizacional

		Dimensión: Relaciones Positivas	Variable: Compromiso Organizacional
Dimensión: Relaciones Positivas	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla 44 el resultado obtenido es,929**. Por lo que, de acuerdo con nuestra escala, la correlación es excelente, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación en donde nos indica que:

Las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

d) Prueba de Hipótesis Especifica 4

H₁= El propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020

H₀= El propósito no influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Tabla 45 Correlación entre Propósito y Compromiso organizacional

		Dimensión: Propósito	Variable: Compromiso Organizacional
Dimensión Propósito	Correlación de Pearson	1	,908**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,908**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla 45 el resultado obtenido es,908** Por lo que, de acuerdo a nuestra escala, la correlación es excelente, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación en donde nos indica que:

El propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

e) Prueba de Hipótesis Especifica 5

H₁= El logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2020

H₀= El logro no influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

Tabla 46 Correlación entre Logro y Compromiso organizacional

		Dimensión: Logro	Variable: Compromiso Organizacional
Dimensión: Logro	Correlación de Pearson	1	,986**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Variable: Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,986**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS V. 25 Elaboración Propia

Conclusión:

Como se observa en la tabla 46 el resultado obtenido es .986, lo que significa que la correlación es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en nuestra investigación en donde nos indica que:

El logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020.

4.4. Discusión de Resultados

Lo primero que podemos mencionar de acuerdo a los resultados encontrados, tal como lo demuestra la correlación de Pearson $.907^{**}$ en la tabla N°41, que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre las variables felicidad laboral y compromiso organizacional, lo que nos conlleva a manifestar que, a mayor Felicidad laboral, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

Es preciso mencionar que estos resultados guardan relación con los resultados del trabajo de investigación de Coronado et al,(2019) quien entre sus principales conclusiones nos manifiesta que:

Después de realizar la evaluación de los resultados expuestos en la presente investigación, se concluye que la felicidad y el compromiso organizacional tienen una relación directa y moderadamente fuerte que se basa en la relación entre componente afectivo del compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad, Por consiguiente, se ha demostrado que existe influencia de la felicidad sobre el compromiso organizacional, (pág.71)

Así mismo podemos afirmar que las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de $.930^{**}$, es decir cuanto mayores son las emociones positivas, mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores.

También debemos mencionar que acuerdo a los resultados el involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,904**, lo que nos demuestra que cuanto mayor sea el involucramiento del personal, mayor será su compromiso organizacional.

Por los resultados hallados, debemos de mencionar que, las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,929**, lo que nos conlleva a manifestar que a mejores relaciones positivas, mayor será el compromiso organizacional del personal.

Del mismo modo, consideramos que el propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,908**, es decir que cuanto mayor sea el propósito del trabajador, mayor será su compromiso organizacional.

Debemos de mencionar que, el logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,986**, lo que nos conlleva a manifestar que el logro laboral si influye positivamente en el compromiso organizacional, y por ende a mayor logro laboral, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

CONCLUSIONES

1. Que la felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,907** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre las variables felicidad laboral y compromiso organizacional, lo que nos conlleva a manifestar que a mayor Felicidad laboral, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
2. Que las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,930** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que nos conlleva a manifestar que a mayores emociones positivas, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
3. Que el involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,904** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) lo que nos conlleva a manifestar que, a mayor involucramiento, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
4. Que las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,929** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que nos conlleva a manifestar que a mayor relaciones positivas, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

5. Que el propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,908** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que nos conlleva a manifestar que, a mayor propósito, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
6. Que el logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2020, como lo demuestra la correlación de ,986** que es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), lo que nos conlleva a manifestar que, a mayor logro, mayor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

RECOMENDACIONES

- 1) Ante la conclusión de que la felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad, se recomienda que los encargados de Recursos humanos o los responsables del área, implementen un excelente clima organizacional, donde los trabajadores puedan sentirse valorados y apreciados como persona, así como se les brinde un reconocimiento cuando sea necesario ya que esto se verá reflejado en su compromiso dentro de la institución.
- 2) Que se realicen talleres sobre inteligencia emocional, para poder mejorar sus emociones y que estas se vean reflejadas en un mejor compromiso organizacional de los trabajadores.
- 3) Que se les motive constantemente, para lograr un mayor involucramiento de los trabajadores, lo cual redundara en una mejor prestación de servicios al ciudadano.
- 4) Que se les brinde buenos implementos y herramientas, para la realización de sus labores, ello lograra que se identifiquen y se sientan orgullosos de trabajar en la Municipalidad distrital de Yanacancha.
- 5) Que se realicen talleres sobre autoestima y convivencia en el trabajo, para poder mejorar las relaciones entre los trabajadores, entre las autoridades y ante las personas a las que se le presta el servicio.
- 6) Que se les brinde asesorías psicológicas, para que puedan mejorar su sentido de la vida y el logro de sus propósitos, con lo que puedan encontrar felicidad en lo que realizan, así como un mayor bienestar emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álava Reyes, M. J. (2014). *Las 3 claves de la felicidad. Perdonate bien, quierete mejor y coge las riendas de tu vida*. Madrid: La esfera de los libros.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un examen de la validez de constructo. *Journal of Vocational Behavior*, 252–276. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Aranda Leyton, E. (2016). *La gerencia de la felicidad: un nuevo modelo para la gestión de las organizaciones*. [Trabajo de grado]. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. Mexico: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Coronado Rosas, F. T., Olórtegui Quispe, C. N., Pérez Baena, M. J., & Rondón Soto, J. L. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. [Tesis de Maestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de posgrado.
- Delgado Arteaga, A. G., Mesía Guerrero, K. H., & Romero Jáuregui, J. A. (2017). *Relación entre felicidad y engagement en trabajadores de una empresa del sector retail*. [Tesis de Mestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1338>
- Eiriz, R. (2015). *Un curso de felicidad. Guía práctica para transformar tu vida*. Málaga: Editorial Sirio, S.A.
- Espinoza Cabrerizo, A. (2018). *Felicidad en el personal administrativo de una universidad privada de Lima Norte*. [Tesis de grado]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3388>
- Gómez Galeano, J. J., & Muñoz Valencia, M. C. (2016). *Felicidad en el Trabajo, Acercamiento a través de una propuesta de Entrevista Estructurada*.

[Monografía para optar el título de especialista]. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/8020/1/GomezJose_2016_FelicidadTrabajoAcercamiento.pdf

Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2006). *Metodología de la investigación Cuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

Kondo, M., & Sonenshein, S. (2020). *La felicidad en el trabajo*. Madrid: Aguilar.

Makalu Consultores. (01 de 29 de 2020). *Felicidad Laboral: ¿Qué es y cómo conseguirla en el ámbito del trabajo?* Obtenido de Makalu Consultores: <https://www.makaluconsultores.cl/felicidad-laboral-que-es-y-como-conseguirla-en-el-ambito-del-trabajo>

Martínez Herrera, H. (2013). *Vivir con felicidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.

Muñoz Rocha, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Progreso S.A de C.V.

Navarro Rubén , E., García Santillán , A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Una investigación*. México: Eumend.net.

Orjuela Salcedo, M. F. (2021). *El Cima Laboral y su Relación con la Felicidad Organizacional*. [Tesis de grado]. Bogotá, Colombia: Fundación Universidad de América.

Pacheco Zamora, T. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la felicidad en el trabajo*. [Trabajo de grado]. Tenerife, España: Universidad de La Laguna. Obtenido de <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/6297>

Palomino Zapata, V. V. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020*.

[Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63157>

Rojas Alegría, E. V. (2017). *La Felicidad y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la I.E Everardo Zapata Santillana - Trujillo 2017*. [Tesis de grado]. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11560>

Rydahl, M. (2017). *Feliz como un danés, los 10 secretos de la gente más feliz del mundo*. Barcelona: Espasa.

Salzberg, S. (2015). *Felicidad auténtica en el trabajo*. Barcelona: Editorial Planeta, S.A.

Sanín Posada, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo Hallazgos de investigaciones científicas*. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I.

Seligman, M. E. (2017). *La Auténtica Felicidad*. Barcelona: Ediciones B, S. A.

Travezaño Cristobal, F. K., & Salcio Carmelo, S. T. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de grifos y estaciones de servicios en la provincia de Pasco, 2017*. [Tesis de Grado]. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/425>

Zevallos Vasquez, L. (2021). *Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019*. [Tesis de Maestría]. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2350>

ANEXOS

Anexo A: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES

CARRION

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Escuela Profesional de Administración

ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

Estimado colaborador(a), agradezco por anticipado su valioso apoyo.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión y servir para la base de datos de la tesis: Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020.

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación

INSTRUCCIONES:

- Rodee con un círculo o una x, la opción que mejor refleje su opinión.
- Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

01. Sexo.

Masculino Femenino.

02. Tipo de contrato.

Nombrado. Contratado

03. Edad.

20-29. 30-39. 40-49. 50-59. 60 en adelante

04. Antigüedad en la organización.

Menos de 2 años. De 3 a 5 años. De 6 a 10 años.
De 11 a 15 años. Más de 16 años

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
----------------	---------------------	------------------------	-----------------------	------------------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia se siente alegre?					
2	¿Con qué frecuencia se siente optimista?					
3	¿Hasta qué punto se siente satisfecho con su vida?					
4	¿Con qué frecuencia se siente fascinado con lo que hace?					
5	¿Hasta qué punto se siente entusiasmado con sus actividades?					
6	¿Con qué frecuencia siente que el tiempo vuela cuando hace algo que le gusta?					
7	¿Hasta qué punto recibe apoyo de otras personas cuando lo necesita?					
8	¿Qué tan querido se siente por otras personas?					
9	¿Qué tan satisfecho está con sus relaciones personales?					
10	¿Hasta qué punto lleva una vida con propósito y sentido?					
11	¿Hasta qué punto siente que lo que hace con su vida es valioso y vale la pena?					
12	¿Sabe lo que quiere hacer con su vida?					
13	¿Con qué frecuencia siente que está avanzando hacia el logro de sus metas?					
14	¿Con qué frecuencia logra metas importantes que usted mismo se ha puesto?					
15	¿Con qué frecuencia es capaz de manejar sus responsabilidades?					
16	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
17	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
18	Me siento como "parte de una familia" en esta organización					
19	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
20	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
21	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
22	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
23	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
24	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					

25	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores					
26	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
27	Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta					
28	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
29	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido					
30	Mi jefe es justo y equitativo en su trato					
31	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
32	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
33	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
34	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
35	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
36	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
37	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
38	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
39	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro					

Muchas gracias.

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante:

Cargo o Institución donde labora:

Nombre del Instrumento de Evaluación:

Autor del instrumento:

Título: Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				

7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Felicidad laboral y compromiso organizacional																			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

III.OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

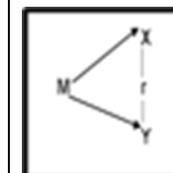
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo C: Matriz de Consistencia

Título: Felicidad laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de salubridad y áreas verdes de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – Pasco, 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	(X)V. Independiente FELICIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emociones positivas ▪ Involucramiento ▪ Relaciones positivas ▪ Propósito ▪ Logro 	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN GENERAL: Método científico, ESPECÍFICOS: inductivo –deductivo
¿De qué manera la felicidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	Determinar de qué manera la felicidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	La felicidad laboral influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018				TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo
¿De qué manera las emociones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	Determinar de qué manera Las emociones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	Las emociones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental		
¿De qué manera el involucramiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y	Determinar de qué manera el involucramiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad	El involucramiento influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y				



salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2018	salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	(Y) V. Dependiente COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuidad ▪ Afectivo ▪ Normativo 	<p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5= Siempre</p>	ENFOQUE Cuali-cuantitativa
¿De qué manera las relaciones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	Determinar de qué manera las relaciones positivas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	Las relaciones positivas influyen positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018				POBLACIÓN 27
¿De qué manera el propósito influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	Determinar de qué manera el propósito influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	El propósito influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018				MUESTRA. 27
¿De qué manera el logro influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018?	Determinar de qué manera el logro influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018	El logro influye positivamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de áreas verdes y salubridad de la Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2018				TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Revisión de documentos Encuesta
						PROCESAMIENTO DE DATOS Spss, Excel