

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA**



**Felicidad y compromiso organizacional en docentes de una institución  
educativa pública, Chiclayo 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR**

**Kathia Iris Ramirez Mio**

**ASESOR**

**Anali Milagros Ramos Diaz**

<https://orcid.org/0000-0003-1581-929X>

**Chiclayo, 2025**

**Felicidad y compromiso organizacional en docentes de una  
institución educativa pública, Chiclayo 2022**

PRESENTADA POR  
**Kathia Iris Ramirez Mio**

A la Facultad de Medicina de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

APROBADA POR

Cora Elizabeth Valle Temoche  
PRESIDENTE

Ysolda Coronado Selem  
SECRETARIO

Anali Milagros Ramos Diaz  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A ti, querida, noble y amada madre, gracias por tu esfuerzo, apoyo y amor en mis proyectos profesionales y personales, por luchar conmigo en este camino universitario y enseñarme a no rendirme nunca.

A mis ángeles, Lidia y Gabriel que fueron parte de este proceso, por su cariño y consejos en esta hermosa etapa.

A mi hija Anya, por ser mi mayor motivación e inspiración en este último año académico.

## **Agradecimientos**

Agradezco a Dios por cuidarme y guiarme en uno de mis sueños.

A mi querida universidad, por darme la mejor enseñanza en mi camino profesional.

A mis asesores, Anali y Rony por ser una pieza clave en mi aprendizaje, todo mi respeto y admiración.

Y finalmente, a mis docentes, compañeros y familia por brindarme su apoyo a lo largo de estos años.

## Felicidad y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa pública, Chiclayo 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | 3%  |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                            | 1%  |
| 3 | <a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 1%  |
| 4 | <a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | 1%  |
| 5 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                   | 1%  |
| 6 | <a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a><br>Fuente de Internet                           | <1% |
| 7 | <a href="https://1library.co">1library.co</a><br>Fuente de Internet                         | <1% |
| 8 | Submitted to Universidad Continental<br>Trabajo del estudiante                              | <1% |
| 9 | Submitted to UNILIBRE<br>Trabajo del estudiante   | <1% |

## Índice

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Resumen .....</b>                | <b>6</b>  |
| <b>Abstract .....</b>               | <b>7</b>  |
| <b>Introducción.....</b>            | <b>8</b>  |
| <b>Revisión de Literatura .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>Materiales y Métodos.....</b>    | <b>13</b> |
| <b>Resultados y Discusión.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>Conclusiones .....</b>           | <b>19</b> |
| <b>Recomendaciones.....</b>         | <b>19</b> |
| <b>Referencias .....</b>            | <b>20</b> |
| <b>Anexos .....</b>                 | <b>22</b> |

## Resumen

La felicidad y compromiso organizacional son dos variables que han sido acogidas por la comunidad empresarial y científica con mayor relevancia dentro de las instituciones en los últimos años, los cuales también son factores importantes dentro del comportamiento organizacional, el desempeño individual y el desarrollo funcional de la empresa. Por ello se plantea la siguiente pregunta: ¿existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública, Chiclayo 2022?, donde, se planteó como objetivo general encontrar la relación entre ambas variables, en una muestra de 103 docentes, de ambos sexos, entre 22 y 65 años, además se planteó como objetivos específicos, hallar la relación del compromiso organizacional con las dimensiones de la felicidad, hallar los niveles de felicidad y compromiso, y los niveles de felicidad según las variables sociodemográficas. Se encontró que existe relación positiva moderada entre la felicidad y compromiso organizacional, y de esta última con las dimensiones satisfacción con la vida, realización personal, y sentido positivo a la vida. También, que el nivel de felicidad y compromiso organizacional, se encuentra en un nivel medio para ambas variables, y que el nivel de felicidad según las variables sociodemográficas, el nivel medio de felicidad predomina entre los docentes de ambos sexos, aquellos con más de cuatro años de antigüedad en la institución educativa y los que tienen 50 años o más.

**Palabras clave:** compromiso, docentes, felicidad, organización, relación.

### **Abstract**

Happiness and organizational commitment are two variables that have been welcomed by the business and scientific community with greater relevance within institutions in recent years, which are also important factors in organizational behavior, individual performance and the functional development of the organization. For this reason, the following question is posed: Is there a relationship between happiness and organizational commitment in teachers of a Public Educational Institution, Chiclayo 2022, where the general objective was to find the relationship between both variables, in a sample of 103 teachers, of both sexes, between 22 and 65 years, it was also proposed as specific objectives, to find the relationship of organizational commitment with the dimensions of happiness, to find the levels of happiness and commitment, and the levels of happiness according to the sociodemographic variables. It was found that there is a moderate positive relationship between happiness and organizational commitment, and of the latter with the dimensions of satisfaction with life, personal fulfillment, and positive meaning of life. Also, that the level of happiness and organizational commitment is at a medium level for both variables, and that the level of happiness according to the sociodemographic variables, the average level of happiness predominates among teachers of both sexes, those with more than four years of seniority in the educational institution, and those who are 50 years old or older.

**Keywords:** commitment, happiness, organizational, relationship, teachers.

## Introducción

A partir de mediados del siglo XX, se ha planteado el estudio científico del ser humano en torno a su funcionamiento óptimo en cada una de sus áreas de vida, orientado a abordar la salud psicológica, social y en la organización de cada individuo, lo cual se alinea con los avances de la Psicología positiva; de tal manera que, las disciplinas se centran en comprender las fortalezas, bienestar y felicidad de la persona (Malluk, 2018).

En las organizaciones se optó por estudiar a los colaboradores desde la perspectiva descrita; dada la realidad evidenciada, tal como señala la Organización Mundial de la Salud (2004) el ámbito organizacional, si bien permite el desarrollo integral del colaborador y le brinda objetivos como responsabilidades, también, es un ambiente en el que pueden desencadenar y mantener afecciones en la salud, problemáticas sociales, interpersonales y psicológicas, sobre todo en profesiones que brinda servicios a la comunidad; así mismo, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (2016) 1200 millones de trabajadores de 41 países presentan inquietudes respecto al bienestar que experimentan en su entorno laboral y desean mejorar las condiciones del mismo, de igual manera, entre el 25 y el 40% de ellos, reporta que presenta exigencias emocionales en sus funciones.

En efecto, con la finalidad de tener una perspectiva diferente, se añadió el estudio de variables como la felicidad. En el contexto internacional, de acuerdo a Win-Gallup (2017) alrededor de dos tercios de las personas afirman ser felices, y el 13% de asalariados señala que le gusta ir a su trabajo, mientras que el 24% indicó que experimentan infelicidad en el mismo. En el Perú, el Índice de felicidad organizacional en Iberoamérica efectuado por el portal laboral Trabajando (2016) afirma que el 35% de los peruanos se perciben felices en su trabajo, lo cual se asocia al estilo de liderazgo del jefe, las redes de compañerismo, confianza y permanencia en la organización.

Así también, se han hallado diferentes aspectos favorables en relación a la felicidad en la organización, es así que aquellos colaboradores con mayores niveles de felicidad, tienden a realizar sus funciones de manera adecuada, evidencian mayor rendimiento y desempeño laboral, éxito profesional y ayudan al cumplimiento de objetivos de sus compañeros como de la empresa en general (Zaleski et al., 2008; Pryce-Jones & Lindsay, 2014; Aaroz & Ramos, 2020). En concordancia, en el sector educativo, se ha encontrado que la felicidad en docentes guarda relación con el buen desempeño de funciones del docente, y reduce los niveles de agotamiento emocional como la incidencia de problemáticas en salud mental; de igual manera, repercute en el rendimiento de los estudiantes, así como, en el desarrollo de competencias sociales, emocional y académicas de los mismos (Kim et al., 2019; Liu et al., 2019; Erazo & Riaño, 2020).

Es así que, tras observar el carácter favorable del estudio de la felicidad en las organizaciones, se inició el análisis de impacto de la misma en demás variables que favorezcan el cumplimiento de objetivos organizacionales, entre los que se ubica al compromiso organizacional, entendido como aquel que permite la compenetración del personal con la empresa, el adecuado cumplimiento de responsabilidades e identificación las metas de la compañía (Gellatly, 2011).

En la población de estudio, el director de la institución educativa Cajo (comunicación personal, 20 de junio) manifiesta que los docentes presentan escasas conductas de compromiso con la institución, pues en algunos casos existen faltas injustificadas a sesiones de clases, deficiencias en el seguimiento personalizado a los alumnos y dificultades actitudinales en el proceso de enseñanza, a su vez, el grupo de docentes que presentan las conductas descritas tienden a reportar posturas pesimistas en torno a su desarrollo personal y profesional como a los objetivos de la institución, impactando negativamente en el aprendizaje y formación del alumnado.

Por lo anteriormente descrito, se plantea la siguiente pregunta ¿existe relación entre felicidad y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública, Chiclayo 2022?

Se espera encontrar relación directa y significativa entre felicidad y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública, Chiclayo 2022, así mismo, niveles medios y bajos de felicidad y compromiso en la muestra.

El objetivo general es encontrar la relación entre las variables felicidad y compromiso organizacional, en una muestra de 103 docentes, de ambos sexos, entre 22 y 65 años, además los objetivos específicos son, hallar la relación del compromiso organizacional con las dimensiones de la felicidad, y los niveles de felicidad y compromiso según las variables sociodemográficas.

La importancia radica en que, al hallarse limitados estudios en el entorno organizacional desde la perspectiva funcional del colaborador, así como, debido a los elevados índices de afectación en la salud psicológica en especial en población docente debido a su contacto continuo al servicio de la comunidad y responsabilidad de formar a las siguientes generaciones. Es así que, la investigación cobra relevancia social puesto que a partir de los resultados, se puede considerar la implementación de políticas y estrategias que promuevan el bienestar integral del cuerpo laboral, y en base a la gestión del talento en la organización, se repercuta en el desarrollo de colaboradores felices, productivos, que cumplan sus labores de manera adecuada como que se alineen a los objetivos de la organización.

Además, en el campo de la investigación, el estudio contribuye a la disciplina de la psicología positiva en el ámbito peruano, y de la promoción de salud mental en las organizaciones, brindando un sustento empírico para el diseño de programas orientados a variables que se dirijan a la funcionalidad, integridad y salud del colaborador.

## **Revisión de Literatura**

### **Antecedentes**

Rodríguez y Raga (2021) realizaron un estudio mixto, de alcance correlacional, con el fin de hallar la relación entre la felicidad percibida y el compromiso organizacional de un grupo docente de una Institución educativa en Medellín. Los instrumentos fueron un cuestionario y una entrevista semiestructurada, y la muestra estuvo compuesta por 24 docentes, de ambos sexos de 25 a 55 años, de educación básica. Se halló correlación significativa en nivel bajo entre las variables ( $p=0.030$ ,  $R=0.36$ ), afirmando que, al incrementar la felicidad, aumenta el compromiso en los docentes. Se concluye que los niveles elevados de energía, esfuerzo y optimismo al realizar labores, impactan en las características centrales del compromiso con la organización.

Cho (2020) realizó una investigación correlacional-causal, con el fin de hallar la relación y los efectos de la felicidad en el compromiso organizacional de docentes de preescolar y educación básica en Ulsan, Japón. Los sujetos fueron 167 docentes mujeres del área Metropolitana del distrito, de 20 a 40 años, con más de un año de experiencia. Los cuestionarios utilizados fueron el test de felicidad de Hills y Argyle, y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Se encontró que existe relación estadística significativa y directa entre las variables ( $p=0.00$ ,  $r=0.57$ ), a su vez, a partir de regresión múltiple se halló que la felicidad presenta un efecto en el compromiso normativo ( $p=.00$ ) y en compromiso de mantenimiento ( $p=.00$ ), más no en el compromiso afectivo. Por lo que se concluye, que la felicidad es una variable relevante no solo a nivel individual, sino también para el compromiso en la organización, en el sentido de unidad, pertenencia y lealtad.

Bayraktar y Girgin (2020) en su estudio descriptivo-analítico, establecieron como finalidad identificar los niveles de felicidad en los profesores de educación básica y superior en

Turquía, así como, identificar diferencias de acuerdo a características sociodemográficas. Los sujetos fueron 297 profesores de ambos sexos, seleccionados por muestreo por conveniencia. Los instrumentos fueron la escala de felicidad en la organización y un cuestionario de información sociodemográfica. Los resultados obtenidos señalan que la mayor parte de docentes percibe un nivel alto de felicidad en especial en dimensiones de comunicación, compromiso y procesos de objetivos; a su vez, de acuerdo a sexo, nivel educativo, edad y antigüedad no se hallaron diferencias significativas en la felicidad de los docentes.

Bravo (2020) en su estudio descriptivo - no experimental, estableció el objetivo de describir el nivel de compromiso organizacional en el personal docente de una Institución educativa de Canalete, Colombia. El instrumento administrado fue el cuestionario de compromiso en la organización de Mayer y Allen, adaptado al contexto colombiano por los investigadores del estudio. La muestra estuvo compuesta por 18 docentes de educación básica, nivel primario y secundario, de ambos sexos. Los hallazgos obtenidos muestran que los docentes presentan un nivel medio de compromiso organizacional en la dimensión afectivo, y niveles altos en las dimensiones de continuidad y normativa; y de manera general el compromiso se ubica en el nivel alto, es decir, presentan un estado de relación entre el colaborador y la organización.

Gyeltshen y Beri (2019) ejecutaron un estudio descriptivo-transversal con el objetivo de identificar los niveles de felicidad, compromiso organizacional y motivación laboral en maestros del nivel secundario de Bután, India. La muestra estuvo conformada por 225 maestros de escuelas secundarias, a partir de muestreo probabilístico estratificado, siendo aproximadamente un 50% de dos distritos grandes de la provincia, se administró un cuestionario de felicidad, uno de compromiso organizacional y uno de motivación. Se halló que la mayor parte (70%) de los maestros presentaban un nivel alto de compromiso con la organización, y en su mayoría (85%) un nivel medio de felicidad.

Pinto (2019) formuló un estudio cuantitativo, de alcance correlacional- causal, con el fin de establecer la relación entre felicidad y compromiso en la organización en docentes de una facultad de una Universidad de Tacna. Se emplearon dos cuestionarios: Felicidad de Yamamoto y compromiso organizacional de Meyer y Allen, para medir las variables, y la muestra estuvo compuesta por 93 docentes. Se encontró que no existe relación significativa entre las variables en docentes, es decir, se consideran independientes en la muestra de estudio, por lo que la felicidad percibida no se cataloga como un factor que condicione el compromiso del colaborador docente.

Munayco (2017) estableció una investigación cuantitativa, de alcance descriptivo, con la finalidad de determinar el nivel de compromiso organizacional en un grupo de docentes de una Institución Educativa de Loreto. Se aplicó un cuestionario de compromiso organizacional elaborado por el investigador y validado por expertos en la comunidad educativa. La muestra está compuesta por 43 docentes, de ambos sexos, del nivel secundario. Se halló que los niveles predominantes de compromiso organizacional oscilan entre medio y bajo.

## **Bases teóricas**

### ***Felicidad***

La valoración de la felicidad data desde la edad antigua con filósofos griegos como Sócrates, Platón, Aristóteles y Epicuro, quienes se cuestionaron cuáles son las fuentes para obtenerla y que la caracteriza, asociándola a diversas explicaciones sociales, subjetivas y hedonistas (Alarcón, 2002).

El estudio científico de la felicidad, devino como punto central de la Psicología positiva, disciplina precedida por Martin Seligman, abocándose en aspectos funcionales y positivos del ser humano, concibe a la felicidad desde tres elementos: experimentar emociones positivas, disfrutar el momento presente y aplicar las fortalezas identificadas en uno mismo para brindar

ayuda a los demás (Domínguez & Ibarra, 2017).

Existen diversas concepciones sobre la felicidad. Alarcón (2015) propone una de las definiciones más aceptadas en la comunidad científica, describiéndola como un estado de satisfacción, relativamente duradero, que el ser humano experimenta de forma subjetiva al alcanzar un bien deseado. Esta definición resalta, en primer lugar, su naturaleza subjetiva, ya que implica un proceso de valoración mediado por la cognición y con predominio del componente afectivo. En segundo lugar, subraya su carácter temporal, al tratarse de una conducta con cierta estabilidad a lo largo del tiempo. Finalmente, se destaca la importancia del "bien deseado", entendido como aquello que la persona anhela y cuya obtención genera dicha experiencia de felicidad.

Asimismo, para Caycho (2010) la felicidad es un estado emocional fundamentado en la interacción de diversas condiciones que ejercen poder sobre la persona, desencadenando indicadores positivos en diferentes ámbitos de vida de la misma.

Es necesario establecer la diferencia entre felicidad y un concepto altamente similar e incluso utilizado como sinónimo por diferentes autores entre los que se hallan Diener, Oishi y Lucas (citados en Alarcón, 2007) quienes contemplan que el bienestar psicológico coincide de manera elevada con el término felicidad, puesto que el primero se refiere a la valoración que las persona realizan acerca de su vida a nivel afectivo y cognitivo, por lo que el bienestar involucra la felicidad; sin embargo, de acuerdo a Alarcón (2015) y Muratori et al. (2015) la felicidad es más compleja, al contemplar diversos componentes que pueden mantener ese estado en la persona, cuya visión aborda una valoración amplia de la vida e incluso el estudio del bienestar.

### ***Felicidad en la organización***

De acuerdo con Baker et al. (2016) y Dutschke (2013) configuran emociones y comportamientos de índole organizacional, como consecuencia de un pensamiento estratégico, considerando que los colaboradores de una empresa son felices cuando contemplan sus fortalezas, trabajan en equipo orientados hacia el bien común, se encuentran satisfechos con los nuevos retos para el desarrollo de funciones y presentan una perspectiva positiva en torno al ambiente laboral.

Entre los beneficios que genera la felicidad en el ámbito organizacional, se hallan la disminución de ausentismo, de costos en selección e inducción debido a la alta rotación, por otro lado, los trabajadores felices muestran un nivel mayor de responsabilidad, atención y persistencia al cumplir con los objetivos encomendados por la empresa, mejor desempeño en el proceso, a su vez, cooperación, trabajo en equipo con su pares de su área y confianza entre los mismo, y a nivel organizacional, impacta en la productividad, calidad de servicio y atención al cliente como en el desempeño demostrado (Fernández, 2015; Téllez, 2021).

En el contexto de educación, las instituciones educativas resaltan por ser elementos clave para el desarrollo y entrenamiento de competencias académicas, sociales y emocionales en los alumnos, por lo que el rol de los maestros es fundamental para impactar favorablemente en las mismas; por lo que si el docente se encuentra altamente estresado, agotado emocionalmente, con sentimientos desagradables, y ausencia de realización personal, además, de experimentar malestar a nivel personal, reduciendo su rendimiento en cada área de vida como la laboral, también, perjudica el trato, atención y educación ofrecida a su grupo de estudiantes (Erazo & Riaño-Casallas, 2020).

### ***Dimensiones de la felicidad según Alarcón***

De acuerdo al instrumento y modelo diseñado por Alarcón (2006) se describen las siguientes dimensiones:

Sentido positivo de la vida, referida a la ausencia de episodios depresivos, pesimismo,

y sensación de fracaso, por el contrario, presencia de sentimientos positivos hacia sí mismo y la vida en general.

Satisfacción con la vida, la persona experimenta complacencia con lo adquirido y logrado a lo largo de su vida, considerando que se encuentra en el lugar en donde debería estar y/o cerca de alcanzar sus objetivos últimos de vida.

Realización personal, considerada no como un estado temporal, sino como un proceso en el que se experimenta felicidad en su máximo alcance, tras haber conseguido metas valiosas y significativas.

Alegría de vivir, contemplando un optimismo y visión positiva hacia la vida en sí misma, por ende, experimentar bienestar generalmente.

### ***Compromiso organizacional***

El compromiso en la organización es considerado una actitud hacia el empleo que se ejecuta en el proceso de socialización, el cual, a su vez, se configura como un mediador para que los trabajadores aprendan valores, patrones y normas de conducta en la empresa (Blanco & Castro, 2011).

Así mismo, para Navarro (2012) es el grado en el que el colaborador se encuentra involucrado e identificado con la empresa, es decir, la disposición que presenta a permanecer en la misma en un futuro. Aunado a ello, Davis y Newstrom (citados en Guerrero, 2019) añaden que el compromiso con la empresa, se manifiesta al alinearse la creencia personal con la misión y objetivos de la empresa, las capacidades y competencias propias de cada trabajador se orientan a desarrollar funciones de la organización con intención de continuar en la misma.

Y Meyer y Allen (citados en Maylle, 2019) conciben que es un estado psicológico caracterizado por la relación entre organización y colaborador, conformado por el nivel en el que la persona se siente identificada con los valores de la empresa, se encuentra unida a la misma y dispuesta a continuar trabajando en ella.

### ***Teoría de Monwday, Porter y Steers***

Para los autores el compromiso en la organización es el nivel de fuerza con el que se identifica el colaborador con su organización, generando conductas favorables hacia la misma, desplegándose en cuatro diferentes dimensiones, descritas por Guerrero (2019):

Un enfoque afectivo-actitudinal, desde el que la persona toma en consideración aspectos externos como el salario, la supervisión continua, el tiempo en el trabajo, vínculos sociales, entre otros, los cuales generan que se identifique con los objetivos de la empresa, asumiéndolos como personal y de sí mismo.

Un enfoque instrumental, desde el que el trabajador permanece en la organización únicamente dado que percibe mayores beneficios que si se retira de la misma, por lo que, el compromiso se encuentra ligado únicamente al coste y recompensa impuestos continuamente.

Perspectiva sociológica, en la que el vínculo entre trabajador y empresa se fundamenta en las normativas y obediencia hacia los empleadores, es decir, se siguen los códigos de manera continua a modo de dominación hacia el equipo de trabajo.

Y la perspectiva conductual, desde la que los trabajadores se comprometen de acuerdo a las implicancias de sus propias conductas, trascendiendo los límites de las expectativas individuales, experimentando libertad y autonomía en sus funciones laborales, por ende, aumentando su compromiso.

### ***Teoría de Meyer y Allen***

Los autores conciben a la variable como un estado vinculante de la persona como la organización en la que labora, dentro de su modelo plantean que el constructo es un estado psicológico, se caracteriza por los vínculos de los empleados con la empresa, y presenta

implicancias para la continuidad de los miembros de la organización (Blanco & Castro, 2011). En esta línea, el modelo establece tres componentes en la explicación del compromiso organizacional, siendo descritos por Ruiz del Alba (2013), Hurtado-Arrieta (2017) y Maylle (2019):

Compromiso afectivo, entendido como el conjunto de lazos emocionales que unen al colaborador con la empresa, por ende, aquellos que influyen en su decisión de quedarse en la misma porque así se desea, viéndose concretada en la implicación y lealtad hacia la misma, desde esta perspectiva de busca la satisfacción de necesidades psicológicas y expectativas del trabajador, de tal modo, que encuentre disfrute y experimente orgullo al formar parte de la empresa; asimismo, se añade que se puede generar debido a la suma de aceptación, creencias y valores acordes a los de la empresa, y complacencia.

Compromiso de continuidad, también denominado de permanencia, relacionado estrechamente a los costes de dejar la organización debido a un despido o retiro autónomo, los cuales pueden ser de índole monetario, prestaciones sociales, bonos, jerarquías, antigüedad laboral y/o pérdida de vínculos; por lo que el vínculo emocional se deja de lado, pasando a caracterizarse por ser un vínculo material, desde el que la persona ejerce un juicio de carácter racional y especialmente ligado a los costes por el potencial abandono.

Y el compromiso normativo, referido a la sensación de obligación de permanecer en la empresa, dadas razones como la lealtad, reciprocidad y gratitud ante lo que considera que la organización le ha brindado, como la creencia de deuda hacia la empresa al haberle brindado la oportunidad de formar parte de la misma, generando un sentimiento de exigencia moral por la continuidad en sus funciones de trabajo; ello puede verse fortalecido por capacitaciones, becas y goce de favores especiales hacia el asalariado, incrementando sus expectativa e implicancia.

### **Definición de Términos**

Felicidad, que según Alarcón (2006), es un “estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (p. 101).

Compromiso organizacional, el cual Meyer y Allen (citados en Maylle, 2019), lo definen como un “estado psicológico que caracteriza la relación de una persona y la organización, el grado en el que el trabajador se identifica, está unido con la organización y se encuentra dispuesto a continuar en ella” (p. 19).

## **Materiales y Métodos**

### **Diseño de investigación.**

La presente investigación tuvo un diseño no experimental ya que se examinó la población en su ambiente natural, sin manipular las variables, así como, en un solo momento en el tiempo; además, fue de tipo descriptivo-correlacional, al tener como objetivo conocer la relación existente entre dos variables en un contexto en particular (Hernández, et al., 2014).

### **Participantes.**

La población estuvo conformada por 103 docentes de una institución educativa nacional del nivel primario y secundario, de ambos sexos, cuyas edades se encuentran entre 22 a 65 años.

La muestra fue censal, lo cual significa, que estuvo compuesta por la totalidad de la población que cumplía con los criterios de inclusión (Hernández, et al., 2014).

Se incluyó a docentes de ambos sexos, de 22 a 65 años, del nivel primario y secundario de la Institución Educativa Nacional, se excluyó a los docentes que se encontraron con permiso y/o licencia durante las fechas de recogida de datos, con menos de 1 año en la Institución Educativa, y aquellos que no deseen firmar el consentimiento informado; mientras que se no se consideraron aquellas encuestas incompletas; es decir, donde los docentes omitieron alguna respuesta.

### **Técnicas e instrumentos.**

La técnica utilizada fue la encuesta, y se aplicaron dos instrumentos, el primero fue el cuestionario creado por Reynaldo Alarcón en 2006 en Perú (ver anexo C), con el fin de valorar el nivel de felicidad global en adultos. Está conformado por 27 reactivos, clasificados en cuatro dimensiones: sentido positivo de vida, satisfacción por la vida, realización personal y alegría de vida, así mismo, sus respuestas se hallan en escala Likert de 5 respuestas (TE= totalmente en desacuerdo, E= en desacuerdo, N= ni de acuerdo ni en desacuerdo, D= de acuerdo y TD= totalmente en desacuerdo). La aplicación se llevó a cabo en 20 minutos, en formato individual y en grupo.

Las propiedades psicométricas, fueron evaluadas, hallando la confiabilidad mediante alfa de Cronbach siendo 0.909, el coeficiente Spearman-Brown de 0.882, la validez convergente con la escala de personalidad de Eyseck, obteniendo  $r=0.51$ , y escala de afectos positivos y negativo, obteniendo  $r=0.48$ , y por último la validez de constructo, mediante el análisis factorial exploratorio, el cual señala cargas factoriales superiores a 0.42 en cada ítem, dando como resultado un modelo de cuatro factores, el cual explica el 49.79% de variabilidad.

El segundo instrumento fue la escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, el cual es un instrumento de autorreporte, diseñado en base al modelo de Meyer y Allen del año 1991, el cual tiene por objetivo identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una organización. Se encuentra conformado por 18 ítems, divididos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, categorizados en escala Likert de 7 respuestas (Fuerte desacuerdo= 1 hasta Fuerte acuerdo=7). La aplicación es en aproximadamente 15 minutos, de manera individual y/o grupal.

En Perú, Maylle (2019) realizó la adaptación del instrumento, en colaboradores de Lima Metropolitana; halló validez de constructo a partir de análisis de ítem-test hallando puntuaciones superiores a 0.40, KMO=0.907, prueba de esfericidad= 2073.155, y el modelo de tres factores explica el 70% de varianza, con cargas factoriales mayores a 0.30; asimismo, la confiabilidad se encontró por alfa de Cronbach, en un 0.88, señalando alta confiabilidad del instrumento.

### **Procedimientos.**

Se presentó la carta emitida por la dirección de escuela de Psicología de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, dirigida a la dirección de la Institución Educativa Nacional, con la finalidad de solicitar autorización para aplicar los instrumentos e iniciar el proceso de estudio. En base a ello, se inició el contacto con el área de tutoría para invitar y compartir información en torno al estudio.

Los instrumentos se modificaron a la virtualidad, mediante los formularios de Google, donde se compartió el link del mismo, en los grupos de WhatsApp de manera individual a cada docente, en horarios de mañana y tarde, indicándoles que su participación es voluntaria, detallando los objetivos de estudio y apertura ante posibles consultas, a su vez, se explicó el consentimiento informado, en el cual se enfatiza la autonomía y confidencialidad de su participación.

### **Aspectos éticos.**

La investigación fue revisada por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Así mismo, el informe pasó por el análisis del programa Turnitin, para verificar la similitud con otras investigaciones, obteniendo un valor esperado menor al 30%, en la cual se aseguró la protección de los derechos de los autores citados, la originalidad de la información plasmada en el informe final, y la correcta utilización de las normas APA.

En esta misma línea, se respetaron los principios éticos de los psicólogos, establecidos por la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017), siendo el de

beneficencia, el cual se refiere a la obligación de prevenir o aliviar el daño, y obrar en función del mayor beneficio posible para el participante; y también el de no maleficencia, el cual se basa en no inducir sufrimiento, no causar dolor, no privar de placer, ni discapacidades evitables, esto se logra a través de un análisis riesgo/beneficio, previo a la aplicación del estudio, respetando la integridad física y psicológica de la vida humana.

Así mismo, se respetó el principio de fidelidad y responsabilidad, realizando el estudio de forma íntegra y enfocado en contribuir al conocimiento de la comunidad científica; el principio de integridad, pues se le otorga información detallada, clara y comprensible a los participantes en torno al proceso de investigación, lo cual se contempla en el consentimiento informado y las citas de los autores de manera correcta, respetando las citas textuales, colocando adecuadamente las referencias de cada bibliografía analizada y velando por la correcta gramática en la redacción del informe final. Finalmente, se consideró el principio de respeto a los derechos y dignidad de las personas, al salvaguardar la información proporcionada, siendo privada y confidencial, empleada únicamente para los objetivos de la investigación.

### **Procesamiento y análisis de datos.**

Se elaboró la base de datos de la muestra encuestada en el programa Excel 2016, en la misma que obtuvieron las puntuaciones de cada variable y factores sociodemográficos. Después, se trasladó al programa estadístico de acceso libre Jamovi, en el que se verificó la confiabilidad de los instrumentos, y donde se obtuvieron los baremos para la muestra de docentes evaluada, por otro lado, se determinó la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Finalmente, los hallazgos se plasmaron en tablas y figuras, respetando las normas APA.

## **Resultados y Discusión**

### **Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional.**

De acuerdo al análisis estadístico, se puede asegurar que existe una relación positiva moderada entre la felicidad y el compromiso organizacional, siendo el valor p menor al nivel de significancia 0.05, y el coeficiente r de Pearson 0.44 (ver anexo F).

Según lo observado en los resultados, estos coinciden con los estudios realizados por Rodríguez y Raga (2021), y por Cho (2020), en el cual encuentran una correlación positiva entre ambas variables, lo cual menciona el gran involucramiento de la felicidad y el compromiso organizacional, siendo así, hallazgos muy relevantes para las buenas prácticas dentro del ámbito organizacional, y el desarrollo de los trabajadores en el sector educativo.

### **Relación entre la felicidad y las dimensiones del compromiso organizacional.**

Además, existe evidencia estadística para afirmar que el compromiso organizacional se relaciona positivamente en un nivel moderado con las dimensiones de la variable felicidad: satisfacción con la vida, con un coeficiente r de Pearson de 0.411, realización personal con 0.43 y alegría de vivir con 0.43, a diferencia con la dimensión sentido positivo a la vida, donde el p valor fue mayor al nivel de significancia 0.05 (ver anexo G).

Al encontrar una relación positiva entre ambas variables, quiere decir que tanto la felicidad y el compromiso organizacional siempre irán de la mano dentro del entorno laboral, ya sea aumentando o disminuyendo según los estímulos que aseguren estos niveles, además, se comportan como factores cruciales para el adecuado desempeño de los colaboradores, y los cuales permitirán dar frutos positivos a mediano y corto plazo.

Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Rodríguez y Raga (2021), y Cho (2020), quienes también obtuvieron que existe una relación significativa entre ambas variables,

siendo la única diferencia, que, según los primeros autores, la correlación positiva baja, mientras que, en el segundo autor, fue positiva muy alta. La similitud de resultados, a nivel metodológico, se debe a la población, quienes se encontraban entre las edades a evaluar en este estudio, a la utilización de instrumentos que presentan confiabilidad alta, y también por los procesos estadísticos, los cuales obtuvieron un coeficiente  $r$  de Pearson, al igual que en los estudios anteriores.

A nivel teórico, se puede inferir que las similitudes se deben a las bases y modelos que utilizaron para evaluar los parámetros de las variables, tales son los propuestos de Meyer y Allen acerca del compromiso en la organización, rescatando factores como la afectividad, el estado de permanencia y el apego a las normas, además de, las teorías de felicidad de Seligman, quien Alarcón adaptó adecuadamente, tomando como referencia la percepción de bienestar, los sentimientos positivos, la satisfacción y realización personal.

### Niveles de felicidad.

**Tabla 3**

*Frecuencia en porcentaje del nivel de felicidad en docentes de una I.E. pública, Chiclayo 2022.*

| <b>Felicidad</b>         | <b>frecuencias</b> |       |
|--------------------------|--------------------|-------|
| Nivel alto de felicidad  | 16                 | 15.5% |
| Nivel bajo de felicidad  | 26                 | 25.2% |
| Nivel medio de felicidad | 61                 | 59.2% |

Se puede observar en la tabla 3 que, según el nivel de felicidad, el nivel medio predomina en los docentes de la IE, seguido del nivel bajo y finalmente el nivel alto con un porcentaje menor. Estos resultados discrepan de lo encontrado por Bayaraktar y Girgin (2020) y Gyeltshen y Beri (2019) quienes hallaron que los niveles de felicidad se encuentran en niveles altos, los cuales se encuentran entre el 80 y 85%, a diferencia del estudio actual, donde el nivel medio resalta sobre los demás.

Esto puede deberse a diversos factores, como el hecho de que Bayaraktar y Girgin (2020) evaluaran una mayor población de maestros, no solo de educación básica, sino también de nivel superior, lo cual puede significar un mayor margen de beneficios, como es un ingreso más alto al promedio, estabilidad laboral y mayor importancia del sistema educativa de su país; de igual manera sucede con Gyeltshen y Beri (2019), quienes también tuvieron una muestra mayor a la actual, y los cuales pertenecían a los distritos más grandes de su país.

Además, comparando solo los niveles altos obtenidos en este estudio, se denota la diferencia significativa entre contextos, evidenciando que los docentes del sector público, en especial de provincia, tienen dificultades para hallar el bienestar y satisfacción que le puedan brindar su trabajo, lo cual también puede suponer deficiencias en el sistema retributivo del estado, abarcando un ambiente laboral, inmobiliario y prestaciones adecuadas que requieran para hacer un buen trabajo.

### Niveles de compromiso organizacional.

**Tabla 4**

*Frecuencia en porcentaje del nivel de compromiso organizacional en docentes de una I.E. pública, Chiclayo 2022.*

| <b>Nivel</b> | <b>frecuencias</b> |
|--------------|--------------------|
|--------------|--------------------|

|   |    |       |
|---|----|-------|
| Nivel alto de compromiso organizacional       | 25 | 24.3% |
| Nivel bajo de compromiso organizacional       | 24 | 23.3% |
| Nivel intermedio de compromiso organizacional | 54 | 52.4% |

Se puede observar en la tabla 4, que, en el compromiso organizacional, el nivel medio es el más resaltante, seguido del nivel alto, y finalmente el nivel bajo con un 23.3%. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Munayco (2017) quien obtuvo que el compromiso organizacional oscila entre los niveles medio y bajo en general. Mientras que discrepa por lo encontrado por Bravo (2020), ya que, sus resultados fueron que el nivel alto de compromiso es el que destacó en su población.

La similitud encontrada puede deberse a que el estudio de Munayco (2017) se encuentra en el mismo contexto, evaluando a docentes de una institución educativa de provincia y con una población reducida; sin embargo, se destaca que se utilizó un instrumento construido para la investigación, a diferencia del utilizado en este, que fue un instrumento confiable y viable, demostrado a lo largo de los años, el cual también puede influir considerablemente en los resultados obtenidos, ya que un test validado estadísticamente, asegura resultados más exactos y precisos.

Por otro lado, la discrepancia encontrada puede deberse a que Bravo (2020), evaluó a docentes de distintos niveles, como son el básico, primario y secundario, y que fueron seleccionados según ciertas características que requería el estudio; esto como en el caso del nivel de felicidad, también demuestra que el sistema educativo extranjero es capaz de ofrecer mejores condiciones para elevar el nivel del compromiso en sus empleados.

### Niveles felicidad según el sexo.

**Tabla 5**

*Frecuencia en porcentaje del nivel de felicidad según sexo en docentes de una I.E. pública, Chiclayo 2022.*

| Nivel de felicidad       | Sexo     |           |       |
|--------------------------|----------|-----------|-------|
|                          | Femenino | Masculino | Total |
| Nivel alto de felicidad  | 9        | 7         | 16    |
| frecuencias              | 13.6%    | 18.9%     |       |
| Nivel bajo de felicidad  | 20       | 6         | 26    |
| frecuencias              | 30.3%    | 16.2%     |       |
| Nivel medio de felicidad | 37       | 24        | 61    |
| frecuencias              | 56.1%    | 64.9%     |       |
| Total                    | 66       | 37        | 103   |
| frecuencias              | 100%     | 100%      |       |

En los niveles de felicidad según el sexo, podemos observar que, en las mujeres, el nivel medio se encuentra elevado, luego el nivel bajo, seguido del nivel alto; continuando en la misma idea, en los varones predomina el nivel medio, seguido de un nivel alto y finalmente el nivel bajo.

### Niveles felicidad según tiempo en la institución educativa.

**Tabla 6**

*Frecuencia en porcentaje del nivel de felicidad según el tiempo en la institución educativa, en docentes de una I.E. pública, Chiclayo 2022.*

| Nivel de felicidad       | Tiempo en la IE |                 |               | Total |
|--------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-------|
|                          | De 2 a 4 años   | Menos de 2 años | Más de 4 años |       |
| Nivel alto de felicidad  | 4               | 7               | 5             | 16    |
| frecuencias              | 11.4%           | 18.4%           | 16.7%         |       |
| Nivel bajo de felicidad  | 14              | 6               | 6             | 26    |
| frecuencias              | 40.0%           | 15.8%           | 20.0%         |       |
| Nivel medio de felicidad | 17              | 25              | 19            | 61    |
| frecuencias              | 48.6%           | 65.8%           | 63.3%         |       |
| Total                    | 35              | 38              | 30            | 103   |
| frecuencias              | 100%            | 100%            | 100%          |       |

En el nivel de felicidad según el tiempo de los docentes laborando en la I.E., observamos que en los colaboradores que tienen más de 4 años trabajando, se encuentran los niveles más elevados de felicidad, en comparación con los otros grupos, donde predomina el nivel medio, seguido del nivel bajo, luego el nivel alto en los docentes que tienen entre 2 y 4 años de trabajo en la I.E., continuado el nivel medio, posteriormente el nivel bajo y finalmente el nivel alto.

#### **Niveles felicidad según la edad.**

**Tabla 7**

*Frecuencia en porcentaje del nivel de felicidad según la edad, en docentes de una I.E. pública, Chiclayo 2022.*

| Nivel de felicidad       | Edad     |         |         |         |         | Total |
|--------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|-------|
|                          | 58 a mas | 43 a 50 | 50 a 57 | 22 a 35 | 36 a 42 |       |
| Nivel alto de felicidad  | 3        | 1       | 0       | 11      | 1       | 16    |
| frecuencias              | 37.5%    | 12.5%   | 0.0%    | 17.5%   | 7.1%    |       |
| Nivel bajo de felicidad  | 2        | 4       | 1       | 13      | 6       | 26    |
| frecuencias              | 25.0%    | 50.0%   | 10.0%   | 20.6%   | 42.9%   |       |
| Nivel medio de felicidad | 3        | 3       | 9       | 39      | 7       | 61    |
| frecuencias              | 37.5%    | 37.5%   | 90.0%   | 61.9%   | 50.0%   |       |
| Total                    | 8        | 8       | 10      | 63      | 14      | 103   |
| frecuencias              | 100%     | 100%    | 100%    | 100%    | 100%    |       |

En el nivel de felicidad según la edad, se observa que en los docentes mayores de 58 años, el nivel alto y medio predominan, seguido del nivel bajo; los que se encuentran entre los 50 y 57 años, predomina el nivel medio, luego sigue el nivel bajo, no habiendo prevalencia del

nivel alto; los del grupo entre los 43 a 50 años, tienen mayormente un nivel bajo de felicidad, seguido el nivel medio y el nivel bajo; los del grupo entre 36 y 42 años, la mitad representa un nivel medio, posteriormente el nivel bajo, seguido un nivel alto; y finalmente, los que se encuentren entre los 22 y 35 años, predomina el nivel medio de felicidad, continuado del nivel bajo y por último el nivel alto.

Según lo encontrado en la variable sexo, se enfatizan diferencias en los niveles de felicidad, los más notorios, son en el nivel bajo, en el cual, el nivel en las mujeres es mayor que en los hombres, mientras que, en el nivel alto, los varones tienen mayor nivel en relación a las mujeres, sin embargo, esto no refiere que ambos sexos no gozan o alcanzan la satisfacción plena que buscan con los resultados de su trabajo, ya sea por las condiciones laborales y otros factores de personalidad.

Por otro lado, en el tiempo laboral, los docentes que tienen menos de 2 años trabajando, presentan un nivel alto de felicidad, en comparación con los otros grupos, pero siempre señalando que estos porcentajes no son tan significativos. En cambio, los docentes que tienen más de 4 años laborando, tienen un nivel medio de felicidad, lo cual puede deberse al aumento de responsabilidades a nivel profesional, mayor carga laboral, y menor tiempo libre disponible. Esto también se contrasta con los grupos de edad, en los cuales los docentes que pasan los 50 años no tienen un buen nivel de felicidad, mientras que los que se encuentran entre los 35 y 49 presentan un nivel medio. Todos estos resultados discrepan con lo encontrado por Bayraktar y Girgin (2020) en el cual, no se halló diferencias entre el sexo, edad y antigüedad en la felicidad de los docentes.

## **Conclusiones**

Los docentes evaluados fueron un total de 103, de ambos sexos, oscilaban en edades de 22 y 66 años, la mayoría tenía un estado civil de soltero.

Existe evidencia estadística para afirmar que hay relación positiva entre felicidad y compromiso organizacional, así como, entre esta último con las dimensiones de felicidad: satisfacción con la vida, realización personal, y sentido positivo a la vida. Y, continuando con la idea, en lo que respecta al nivel de felicidad y compromiso organizacional, los docentes se encuentran en un nivel medio para ambas variables.

Finalmente, el nivel de felicidad según las variables sociodemográficas, el nivel medio predomina para los docentes de ambos sexos, los que tienen más de 4 años trabajando en la institución educativa, y los que tienen de 50 años a más.

## **Recomendaciones**

A nivel académico, de acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienda incorporar contenidos sobre bienestar docente en los programas de formación inicial y continua, diseñar planes institucionales que promuevan la autorrealización de la plana docente, evaluar el clima organizacional desde una perspectiva académica periódica, atender a los grupos etarios y la antigüedad en la institución en el diseño de estrategias de formación académica, y por último, incluir la variable del estado emocional y organizacional en la evaluación del desempeño docente.

A nivel metodológico, se sugiere tener en cuenta un tipo de estudio experimental y causal que permitan obtener las causas o la influencia que tienen las dimensiones de la felicidad en el compromiso organizacional, además de tener una muestra no probabilística por conveniencia, lo cual también permitirá, caracterizar a los sujetos con mayor precisión.

## Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40 (1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, R. (2015). La idea de la felicidad. *Apuntes de ciencias sociales*, 5(1), 6-10.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5168773>
- Asociación Americana de Psicología. (2017). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2020). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educação & Formação*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Coronado, F., Olórtegui, C., Pérez, M., & Rondón, J. (2019). *Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/CORONADO\\_OLORTEGUI\\_FELICIDAD\\_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13517/CORONADO_OLORTEGUI_FELICIDAD_FARMACEUTICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Domínguez, R. & Ibarra, E. (2017). Una psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 21(95), 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales*, 4, 21-43.  
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>
- Erao, P. & Riaño-Casallas, M. (2020). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista boletín redife*, 10(1), 345-371.  
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187/1094>
- Espinoza, S. (2020). *Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46644/Espinoza\\_NSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46644/Espinoza_NSL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Field, L., & Buitendach, J. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-10. doi:10.4102/sajip.v37i1.946
- Kim, L., Jorg, V. & Klassen, R. (2019). A Meta-Analysis of the Effects of Teacher Personality on Teacher Effectiveness and Burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-018-9458-2>
- Liu, S., Xu, X. & Stronge, J. (2018). The influences of teacher's perceptions of using student achievement data in evaluation and their self-efficacy on job satisfaction: Evidence from China. *Asia Pacific Education Review*, 19(4), 493–509. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1198377>
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana del Norte]  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas%20Valdivia%20E>

- sther.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malluk, A. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/anqr/v17n33/1692-2522-anqr-17-33-215.pdf>
- Maylle, C. (2019). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal].  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3576/UNFV\\_MAYLLE\\_ADRIANO\\_CENINA\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3576/UNFV_MAYLLE_ADRIANO_CENINA_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_696335.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_696335.pdf)
- Pinto, P. (2019). Felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de la universidad privada de Tacna en el año 2018 [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna].  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1016/Pinto-Morales-Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pryce-Jones, J. & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134. <https://www.proquest.com/docview/1520632982>
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.  
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Radio Programas del Perú (2022, 02 de junio). Indecopi confirmó sanciones a Entel y Telefónica por hostigar a sus clientes. <https://rpp.pe/economia/economia/indecopi-estas-son-las-dos-operadoras-de-telefonía-multadas-por-hostigar-a-sus-clientes-noticia-1409263>
- Win-Gallup. (2016). Survey Result. Happiness, Hope, Economic Optimism. *Gallup International's 41st Annual Global End of Year Survey*, 41. [https://www.gallup-international.com/fileadmin/user\\_upload/surveys/2017/2017\\_Happiness\\_Hope\\_Economic-Optimism.pdf](https://www.gallup-international.com/fileadmin/user_upload/surveys/2017/2017_Happiness_Hope_Economic-Optimism.pdf)
- Zelenski, J., Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.

## Anexos

## Anexo A

**Tabla 1**  
*Operacionalización de felicidad*

| <b>Variable</b> | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Dimensiones</b>          | <b>Indicadores</b>                            |
|-----------------|--|-----------------------------|---|
| Felicidad       | “Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado” (Alarcón, 2006, p. 101). | Sentido positivo de la vida | 02,07, 11, 14<br>17, 18, 19, 20<br>22, 23, 26 |
|                 |  | Satisfacción con la vida    | 01, 03, 04, 05<br>06, 10                      |
|                 |  | Realización personal        | 08, 09, 21, 24<br>25, 27                      |
|                 |  | Alegría de vivir            | 12, 13, 15, 16                                |

## Anexo B

**Tabla 2**  
*Operacionalización de compromiso organizacional*

| Variable  | Definición conceptual  | Dimensiones               | Indicadores             |
|-----------|--|---------------------------|-------------------------|
| Felicidad | “Estado psicológico que caracteriza la relación de una persona y la organización, el grado en el que trabajador se identifica, está unido con la organización y se encuentra dispuesto a continuar en ella” (Meyer & Allen, citados en Maylle, 2019, p. 19). | Compromiso afectivo       | 01,03,07,10<br>11,12,15 |
|           |  | Compromiso normativo      | 02,05,06,09<br>14,18    |
|           |  | Compromiso de continuidad | 04,08,13,<br>16,17      |

## Anexo C

### Escala de Felicidad de Lima

Lee atentamente las siguientes afirmaciones y escoge la alternativa que describa mejor cómo te sientes, y colócalo al lado de cada ítem.

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

## Anexo D

### Escala de compromiso organizacional

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

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala.

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

## Anexo E

### Consentimiento para participar en un estudio de investigación

Instituciones : Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo –  
 I.E.P. Investigadores : Ramírez Mío Kathia  
 Título : Felicidad y Compromiso Organizacional en docentes de una Institución  
 Educativa Pública, Chiclayo, 2022

**Fines del Estudio:**

El presente estudio plantea como fin determinar la relación entre felicidad y compromiso organizacional en docentes de una IE de Chiclayo.

**Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario de 35 minutos de duración, en caso de presentar alguna interrogante, acercarse a la investigadora.

**Riesgos:**

No se prevén riesgos por participar en este estudio.

**Beneficios:**

Si lo desea se le informará de manera personal y confidencial los resultados que se obtengan.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole. Los costos del test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

**Confidencialidad:**

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Uso de la información:**

La información una vez procesada será eliminada.

**Derechos del participante:**

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Kathia Ramírez Mío al tel.973537207

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 074 606200 anexo 1138

**CONSENTIMIENTO**

| <b>Participante</b> | <b>Investigador</b>        |
|---------------------|----------------------------|
| Nombre:             | Nombre: Ramírez Mío Kathia |
| DNI:                | DNI: 74313670              |

|        |        |
|--------|--------|
| Fecha: | Fecha: |
|--------|--------|

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

### Anexo F

Coeficiente de correlación de Pearson entre felicidad y compromiso organizacional.

**Tabla 1**

*Relación entre la felicidad y el compromiso organizacional.*

|                           |             | <b>Felicidad</b> |
|---------------------------|-------------|------------------|
| Compromiso organizacional | Pearson's r | 0.438            |
|                           | p-value     | < .001           |

### Anexo G

Coeficiente de correlación de Pearson entre compromiso organizacional y las dimensiones de felicidad

**Tabla 2**

*Relación entre la felicidad y las dimensiones del compromiso organizacional.*

|                             |             | <b>Compromiso organizacional</b> |
|-----------------------------|-------------|----------------------------------|
| Sentido positivo de la vida | Pearson's r | -0.001                           |
|                             | p-value     | 0.992                            |
| Satisfacción con la vida    | Pearson's r | 0.411                            |
|                             | p-value     | < .001                           |
| Realización personal        | Pearson's r | 0.434                            |
|                             | p-value     | < .001                           |
| Alegría de vivir            | Pearson's r | 0.428                            |
|                             | p-value     | < .001                           |