

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



CENTRUMPUCP
GRADUATE BUSINESS SCHOOL

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

PRESENTADA POR

Fabiola Teresa Coronado Rosas

Cecilia Norma Olórtegui Quispe

Manuel José Pérez Baena

José Luis Desiderio Rondón Soto

Asesor: Paul Marcelo Pimentel Bernal

Surco, enero 2019

Agradecimientos

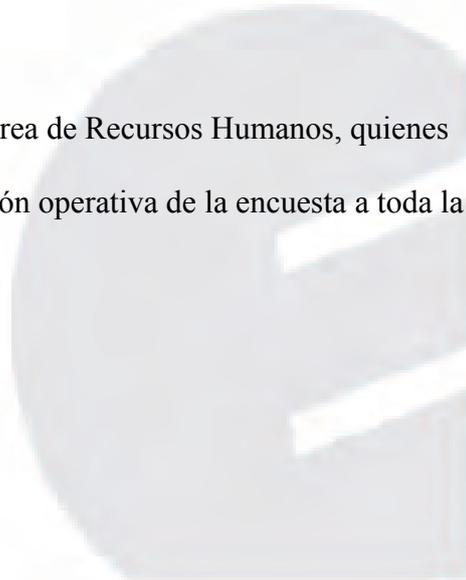
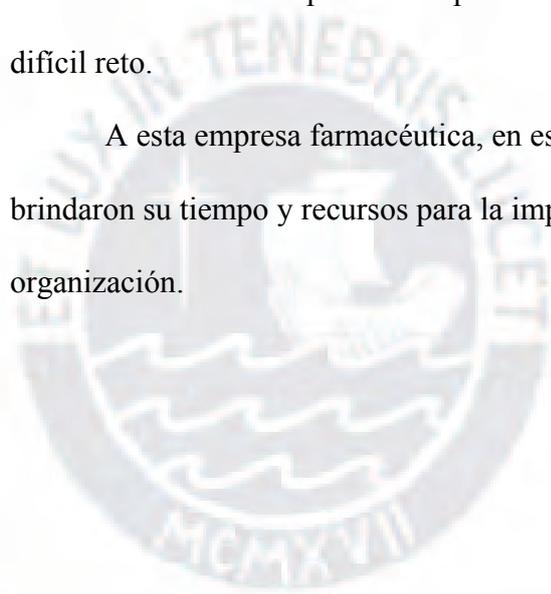
Expresamos nuestro agradecimiento a:

A nuestros familiares, por su incondicional apoyo, paciencia y comprensión, motivando nuestro desarrollo personal y académico.

A nuestros profesores de CENTRUM Católica, en especial a nuestro asesor de tesis, por las enseñanzas recibidas y su constante apoyo en la búsqueda de nuestro crecimiento profesional durante estos casi tres años.

A nuestros compañeros de promoción (XVI), que han sido auténticos amigos en este difícil reto.

A esta empresa farmacéutica, en especial al área de Recursos Humanos, quienes brindaron su tiempo y recursos para la implementación operativa de la encuesta a toda la organización.



Dedicatorias

A Dios, por todas las bendiciones que ha derramado en mi vida. A mi familia consanguínea y política, que con su apoyo incondicional me han dado el tiempo y espacio necesario para completar esta meta en mi vida, en especial a mi hermano Carlos y mi esposo José Antonio. Y a mi hija Valeria, que es mi motor y motivo.

Fabiola Coronado

A Dios, que con su amor infinito siempre está presente en mi vida, a mi esposo John que con su apoyo constante siempre hace más ligero los objetivos que me trazo, a mis hijas Fabiana y Luciana por permitirme tomar su tiempo para dedicarle a los estudios de maestría, a mi hijo Benjamín por perderme de las tardes de juego en el parque y a mis padres por inculcar en mí desde pequeña que la única forma de salir adelante son los estudios.

Cecilia Olórtegui

Gracias a mi familia, en especial, a mi amada Laura por su comprensión e inspiración en los momentos difíciles; y a mi adorable hijo Daniel, fruto de ese amor incondicional, quiénes supieron sobrellevar la ausencia de su papi durante muchas jornadas y noches. A mis padres, sus esfuerzos dedicados a mi desarrollo personal y profesional; y a mis hermanos, cuyo aliento de admiración he sentido cerca a pesar de la distancia geográfica que nos separa.

Manuel Pérez

Gracias a Dios, por estar a mi lado todos los días de mi vida. A mi esposa Mercedes, por apoyarme en todo momento siempre con una palabra de aliento y dosis de amor, a Emilio quien con su presencia ilumina mi vida, a mis queridos padres quien desde muy niño me enseñaron que la educación hace grande al hombre, alentándome de manera incondicional a lograr mis sueños.

José Rondón

Resumen Ejecutivo

En el mundo de los negocios, la gestión humana está cambiando su enfoque de uno basado en los problemas que conlleva el trabajo como el estrés, el cansancio extremo y la adicción al trabajo, a uno basado en los estados positivos de sus trabajadores como la felicidad laboral, el compromiso y la satisfacción. Esto con la finalidad de encontrar aquello que motiva, compromete e impulsa a sus trabajadores, para poder potenciarlo y mejorar su desempeño dentro de la organización (Sanín, 2017). En ese escenario, la felicidad es un concepto que ha tomado mayor preponderancia dentro de las organizaciones, porque la literatura revisada sugiere que los colaboradores más felices tienen un mayor compromiso organizacional y como consecuencia un mayor desempeño productivo, desarrollando sus fortalezas y trabajo en equipo hacia el logro de un objetivo común. La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la felicidad sobre el compromiso organizacional la cual describe y analiza la relación existente entre el modelo de felicidad de Hills y Argyle (2002) con los tres componentes (afectivo, continuo y normativo) del modelo de Allen y Meyer (1990).

Se trata de un estudio con un enfoque cuantitativo, transeccional, no experimental, con alcance de tipo descriptivo-correlacional, el cual se aplicó a 305 colaboradores de esta empresa farmacéutica. Los resultados de esta investigación concluyeron que el compromiso organizacional, principalmente por su componente afectivo, tiene una relación directa moderadamente alta con la felicidad, primordialmente por su relación con la dimensión sobre satisfacción con la vida. Sin embargo, existe relación directa y moderada débil entre la felicidad del colaborador y el componente continuo del compromiso organizacional, lo que sugiere que el trabajador está dispuesto a cambiar de empleo sin importar su tiempo de permanencia. Finalmente, ante los escasos antecedentes referentes a esta relación, se

recomienda ampliar las investigaciones con el fin de conseguir una mejor gestión del talento humano en las organizaciones.



Abstract

In the business world, human management is changing its focus from one based on the problems of work such as stress, extreme fatigue and work addiction, to one based on the positive states of its workers such as work happiness, commitment and satisfaction. This in order to find what motivates, engages and drives its workers, to empower and improve their performance within the organization (Sanín, 2017). In this scenario, happiness is a concept that has taken greater prominence within organizations, because the literature reviewed suggests that the happiest employees have a greater organizational commitment and as a consequence a greater productive performance, developing their strengths and teamwork towards the achievement of a common goal. The objective of this research is to determine the influence of happiness on organizational commitment, which describes and analyzes the relationship between the happiness model of Hills and Argyle (2002) with the three components (affective, continuity and normative) of Allen and Meyer's model (1990).

This is a study with a quantitative, transectional, non-experimental approach, with a descriptive-correlational scope, which was applied to 305 employees of the pharmaceutical company. The results of this research concluded that organizational commitment, mainly due to its affective component, has a moderately high direct relationship with happiness, primarily due to its relationship with the dimension of satisfaction with life. However, there is a direct and moderate weak relation between the happiness of the collaborator and the continuous component of the organizational commitment, which suggests that the worker is willing to change employment regardless of their time of permanence. Finally, given the scarce information about this relationship, it is recommended to expand the research in order to achieve a better management of human talent in organizations.

Tabla de Contenidos

Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras.....	viii
Capítulo I: Introducción.....	1
1.1. Antecedentes de la Investigación	2
1.2. Definición del Problema	3
1.3. Propósito de la Investigación	3
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Preguntas de investigación.....	4
1.4. Naturaleza de la Investigación	4
1.5. Marco Teórico.....	5
1.6. Variables de Investigación	7
1.6.1. Variables independientes.....	7
1.6.2. Variable dependiente.....	7
1.7. Definiciones Operacionales	8
1.8. Supuestos de la Investigación	8
1.9. Limitaciones de la Investigación.....	8
1.10. Delimitaciones de la Investigación	9
1.11. Resumen.....	9
Capítulo II: Revisión de la Literatura	11
2.1. Felicidad.....	13
2.1.1. Dimensiones de la felicidad.....	15
2.1.2. Felicidad laboral.....	16
2.2. Compromiso Organizacional	19
2.3. Relación Felicidad y Compromiso Organizacional	21

2.4. La Felicidad en el Mundo	24
2.4.1. Organizaciones felices.....	26
2.4.2. Modelos de gestión de felicidad en las organizaciones.....	29
2.4.3. Organizaciones competentes y felices.....	33
2.4.4. Política de felicidad.....	34
2.5. Resumen.....	38
2.6. Conclusiones	39
Capítulo III: Metodología	40
3.1. Diseño de la Investigación y su Conveniencia.....	40
3.2. Hipótesis de Investigación	41
3.2. Población y Muestra.....	42
3.3 Consentimiento Informado.....	43
3.4. Confidencialidad	43
3.5. Instrumentos de Investigación.....	44
3.5.1. Cuestionario OHQ.....	44
3.5.2. Cuestionario OCQ.....	46
3.6. Recolección de Datos.....	48
3.7. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	48
3.8. Codificación de la Información.....	51
3.9. Análisis de Datos.....	51
3.10. Resumen.....	52
Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados.....	54
4.1. Test de Consistencia.....	54
4.1.1. Test de consistencia del cuestionario OHQ.....	55
4.1.2. Test de consistencia del cuestionario OCQ.....	56

4.2. Clasificación de la Población y Análisis de Datos.....	56
4.2.1. Análisis estadístico descriptivo de los datos del cuestionario OHQ.....	57
4.2.2. Análisis estadístico descriptivo de los datos del cuestionario OCQ.....	58
4.2.3. Clasificación de la muestra según variables de control.....	59
4.3. Análisis Paramétrico de Normalidad de las Variables de Estudio.....	59
4.4. Relaciones entre Variables y Validación de Hipótesis	62
4.4.1 Relación de la felicidad con el compromiso y sus componentes.....	65
4.4.2. Relación del compromiso con las dimensiones de la felicidad.....	66
4.4.3 Relación entre los componentes del compromiso y las dimensiones la felicidad.....	66
4.5. Regresión entre el Compromiso Organizacional y las Dimensiones de la Felicidad	67
4.6. Resumen.....	68
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....	71
5.1. Conclusiones	71
5.2. Recomendaciones Prácticas y Teóricas	74
5.2.1 Recomendaciones de orden práctico.....	74
5.2.2 Recomendaciones de orden académico.....	75
5.3. Contribuciones	76
5.3.1 Contribuciones teóricas.....	76
5.3.2 Contribuciones prácticas.....	76
5.4. Propuesta para Futuras Investigaciones	78
5.5. Resumen.....	78
Referencias.....	80
Apéndice A: Consentimiento Informado	90
Apéndice C: Instrumentos de Recolección de Datos	91
Apéndice D: Confidencialidad.....	94

Apéndice E: Validación de Traducción de Cuestionarios..... 95
Apéndice F: Matriz de Datos 96



Lista de Tablas

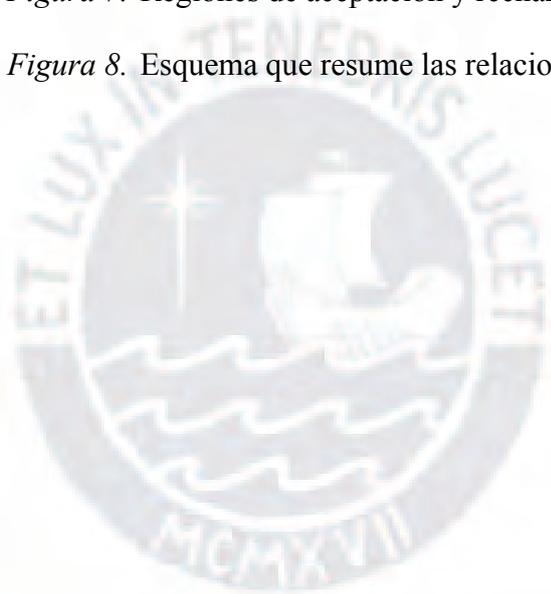
Tabla 1 . <i>Cambio de la Población Urbana de los Países en Desarrollo (1990-2015)</i>	25
Tabla 2 . <i>Clasificación de Países en 2016 según HPI</i>	26
Tabla 3 . <i>Clasificación Países en 2018, según Informe Mundial de la Felicidad</i>	27
Tabla 4 . <i>Las 50 Organizaciones más Felices para Trabajar en 2018</i>	28
Tabla 5 . <i>Las 250 Organizaciones Top Productivas en 2018</i>	37
Tabla 6 . <i>Distribución Interna de Enunciados según Dimensiones en OHQ</i>	45
Tabla 7 . <i>Enunciados Positivos y Negativos del Cuestionario OHQ</i>	46
Tabla 8 . <i>Puntuación del Enunciado Positivo o Negativo en Cuestionario OHQ</i>	46
Tabla 9 . <i>Distribución Interna de Enunciados según Componentes en OCQ</i>	46
Tabla 10. <i>Enunciados Positivos y Negativos del Cuestionario OCQ</i>	47
Tabla 11. <i>Puntuación del Enunciado Positivo o Negativo en Cuestionario OCQ</i>	47
Tabla 12. <i>Grado de Confiabilidad según Alfa de Cronbach</i>	49
Tabla 13. <i>Confiabilidad del Cuestionario OHQ según Diversos Investigadores</i>	50
Tabla 14. <i>Confiabilidad del Cuestionario OCQ según Diversos Investigadores</i>	50
Tabla 15. <i>Codificación de Categorías de Control</i>	51
Tabla 16. <i>Cálculo del Coeficiente de Cronbach de la Encuesta</i>	55
Tabla 17. <i>Cálculo del Coeficiente de Cronbach del Cuestionario OHQ</i>	55
Tabla 18. <i>Cálculo del Coeficiente de Cronbach del Cuestionario OCQ</i>	56
Tabla 19. <i>Análisis Estadístico Descriptivo en el Cuestionario OHQ</i>	57
Tabla 20. <i>Niveles de Felicidad en Cuestionario OHQ</i>	57
Tabla 21. <i>Análisis Estadístico Descriptivo en el Cuestionario OHQ</i>	58
Tabla 22. <i>Grado de Compromiso Organizacional en Cuestionario OCQ</i>	58
Tabla 23. <i>Distribución de la Muestra según Variables de Control</i>	59
Tabla 24. <i>Relación entre la Felicidad y Compromiso Organizacional</i>	63

Tabla 25. Estandarización del Estadístico Z para Spearman (ρ) con $n > 30$	63
Tabla 26. Nivel de Significación (α) de Aceptación de Hipótesis H_1	65
Tabla 27. Grados de Relación según Valor de Coeficiente de Correlación.....	65
Tabla 28. Regresión Lineal entre el Compromiso y las Dimensiones de la Felicidad.....	68



Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Revisión mapa de literatura.....	12
<i>Figura 2.</i> Ranking de índice de competitividad global (2017-2018).....	35
<i>Figura 3.</i> Situación de los países con respecto a su IDH y PIB.....	36
<i>Figura 4.</i> Esquema que refleja posibles relaciones entre variables.....	42
<i>Figura 5.</i> Distribución de frecuencias de la felicidad	60
<i>Figura 6.</i> Distribución de frecuencias del compromiso organizacional.....	61
<i>Figura 7.</i> Regiones de aceptación y rechazo de hipótesis, según α	64
<i>Figura 8.</i> Esquema que resume las relaciones encontradas entre las variables.	69



Capítulo I: Introducción

En 1990, el psicólogo estadounidense Seligman (2002) inició sus investigaciones sobre la felicidad desde la psicología positiva, señalando que las personas son felices cuando experimentan emociones positivas (o como se le conoce en inglés *pleasant life*): (a) alegría, (b) placer, (c) éxtasis, y (d) confort; además, en los países desarrollados se han asociado éstas emociones al consumo de objetos y experiencias. Seligman describe a la psicología positiva como "un suplemento a la psicología negativa, no un sustituto" (p. 289). En los últimos años, debido al desarrollo de la psicología positiva se empezó a analizar a las personas en el ámbito laboral, el lado positivo de la vida dentro de las organizaciones, siendo las variables mayormente observadas el bienestar, el compromiso y la satisfacción laboral, y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores (Rodríguez & Sanz, 2013).

La gestión humana dentro de las organizaciones se ha apoyado en la psicología para poder realizar sus funciones de manera metódica y satisfactoria, desde el reclutamiento (con exámenes psicotécnicos, entrevistas personales, etc.) hasta la desvinculación (como lo hacen las organizaciones que brindan asesoría psicológica y de reubicación). Pero la psicología está atravesando por un cambio en su enfoque, de uno biomédico y por lo tanto más negativo, a uno basado en el estado positivo del ser (Field & Buitendach, 2011). Yamamoto (2013) señaló que la felicidad actualmente aparece como una necesidad atemporal y universal, que constituye actualmente un problema de investigación científica con implicancias directas en el bienestar, en el desarrollo sostenible y en la gestión del talento humano. También Sanín (2017) mencionó que la psicología positiva aplicada a las organizaciones daría paso a áreas que gestionen la felicidad como adjuntas al área de recursos humanos, ya que numerosos estudios sugieren que favorece la calidad de vida de los colaboradores y tiene un impacto directo en la productividad y desempeño de éstos, además de mejorar la imagen de la

organización frente a la sociedad por ayudar a su personal a buscar el fin máximo de todo ser humano: ser feliz.

1.1. Antecedentes de la Investigación

La búsqueda de la felicidad dentro de las organizaciones es un objetivo de enorme importancia para las instituciones públicas y privadas, incluso la ONU en el 2012 propuso la necesidad de cambiar el enfoque económico basado en riqueza, hacia uno basado en la felicidad y el bienestar (Yamamoto, 2013). El estudio empírico de Marks (2006) de 2,000 trabajadores ingleses, confirmó que los colaboradores felices o con emociones positivas disponen de mejores indicadores de rendimiento, sentido de trabajo, compromiso organizacional, lealtad y productividad, aumentando las potencialidades para hacer bien las cosas; para Fisher “una medida compresiva de la felicidad a nivel individual puede ser el compromiso con el trabajo, la satisfacción en el trabajo y un compromiso organizacional afectivo” (2010, p. 384). Field y Buitendach (2011) realizaron un estudio sobre la felicidad, compromiso funcional y compromiso organizacional del personal de apoyo en una institución de educación terciaria en Sudáfrica, con el resultado de una relación positiva mayor entre las variables compromiso organizacional y la felicidad (entendida como bienestar), que entre la felicidad con el resto de variables (satisfacción de la vida y compromiso funcional).

Boroujeni, Asadi, y Tabatabaie (2012) demostraron en un estudio de investigación descriptiva la relación entre felicidad y compromiso en los funcionarios de la oficina de juventud y deportes del departamento de Chahar Mahal en la provincia de Bakhtiari, obteniéndose una correlación de Pearson ($r=0.793$) fuerte, entre la felicidad y el compromiso organizacional; según Raie (2012) con un trabajo de investigación que determinó la relación entre la felicidad laboral y el compromiso laboral de los directivos del distrito Cuatro de Azad. Sus encuestas arrojaron una de correlación fuerte ($r=0.81$) entre el compromiso organizacional y la felicidad; para Boroujeni y Hematian (2014) determinaron en su estudio

la relación entre la felicidad y compromiso organizacional de los funcionarios de la oficina del ministerio de juventud y deportes de Irán, arrojando unos resultados de correlación fuerte ($r=0.875$) en un nivel significativo menor o igual a 1%. Al encontrar los diferentes estudios que relacionan la felicidad con el compromiso surge la necesidad en realizar una investigación para medir la influencia que tiene la felicidad sobre el compromiso en una empresa del sector farmacéutico a nivel nacional con sede en Lima, que permitirá a su gerencia establecer oportunidades de mejora que ayuden a mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

1.2. Definición del Problema

En los últimos años la gestión del talento humano en las organizaciones ha orientado sus esfuerzos en buscar la satisfacción del grupo dejando de lado la parte interna de cada uno de los colaboradores que la componen. 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. Esta empresa del sector farmacéutico en estudio, en sus 20 años de trayectoria requiere determinar cuál es grado de influencia que tiene la felicidad sobre el compromiso para lo cual usaremos el instrumento de Hills y Argyle (2002) para medir la felicidad y el instrumento de Allen y Meyer (1990) para medir el compromiso. El poder identificar cual es el grado de influencia que tiene la felicidad en el compromiso organizacional ayudara a identificar oportunidades de mejora a fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

1.3. Propósito de la Investigación

El propósito de esta investigación es determinar la influencia que ejerce la felicidad sobre el compromiso organizacional en una empresa del sector farmacéutico a nivel nacional y con sede en Lima.

1.3.1. Objetivo General

Identificar el nivel de influencia que tiene la felicidad sobre el compromiso organizacional utilizando el cuestionario Oxford Happiness Questionnaire (OHQ), desarrollado por Hills y Argyle (2002) facilitando una medida equivalente más asequible del Inventario de Felicidad de Oxford (OHI), dividiéndolo en cuatro grupos que corresponden con las siguientes dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir.

1.3.2. Preguntas de investigación.

La presente investigación tratará de responder la siguiente pregunta general sobre las variables a estudio: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones de la felicidad sobre el compromiso organizacional en los colaboradores durante el año 2018?

Además, antes se profundizará en responder las siguientes cuestiones específicas:

¿Qué nivel de felicidad y grado de compromiso existe en los colaboradores durante el año 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de felicidad y el grado de compromiso organizacional en los colaboradores durante el año 2018?

¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y las dimensiones que integran la felicidad en los colaboradores durante el año 2018?

¿Qué relación existe entre felicidad y los componentes que integran el compromiso organizacional en los colaboradores durante el año 2018?

¿En qué grado se relacionan las dimensiones de la felicidad con los componentes del compromiso en los colaboradores durante el año 2018?

1.4. Naturaleza de la Investigación

La presente investigación tiene las siguientes características: (a) enfoque cuantitativo, del que no se dispone de ninguna información previa con respecto al análisis de estas

variables en esta organización. Este enfoque permite un proceso secuencial y probatorio de un problema de estudio específico y delimitado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), obteniéndose datos representados con números que requirió el análisis con métodos estadísticos; (b) no experimental, donde las variables no se manipulan intencionadamente, y en el que los fenómenos se observan en su ambiente nativo para posteriormente examinarlos; (c) transversal o transeccional, donde las observaciones se recolectan en septiembre del 2018, con planilla de cierre al mes de julio del 2018; y (d) descriptivo-correlacional, donde se busca describir el estado de contexto o situación dada, y asociar el comportamiento de variables, relacionando dichas variables.

La información será recopilada a partir de fuentes primarias y secundarias y las fuentes primarias serán recabadas de las encuestas realizadas a todos los colaboradores de la organización. Las fuentes secundarias serán obtenidas de la revisión de la literatura que se llevará a cabo en el Capítulo II de esta investigación. Una vez seleccionada toda la información necesaria, ésta será analizada para determinar la influencia de la felicidad sobre el comportamiento organizacional.

1.5. Marco Teórico

La presente investigación emplea dos modelos teóricos: el modelo de la felicidad de Hills y Argyle (2002) y el modelo del compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990). El primer modelo se originó en el Departamento de Psicología Experimental de la Universidad de Oxford, el Oxford Happiness Inventory (OHI), de Argyle, Martin, y Crossland (1989). El OHI fue derivado mediante correlaciones y métodos estadísticos, a una escala más compacta de medición tipo Likert, el cuestionario OHQ de Hills y Argyle (2002), que redujo a ocho las variables discriminatorias para el análisis de la felicidad: (i) extroversión, (ii) amabilidad, (iii) sentido del humor, (iv) sentido de propósito, (v) apreciación estética, (vi) autonomía, (vii) autoeficiencia, (vii) salud física, y (viii) autoestima. Posteriormente, y

basándose en estas variables, Kashdan (2004) mencionó que “un alto bienestar subjetivo se compone de la combinación de tres factores específicos: (1) estados afectivos positivos frecuentes e intensos, (2) la ausencia relativa de ansiedad y depresión, y (3) satisfacción con la vida global (2004, p. 1226)”. En base a estos factores y a la naturaleza misma de las preguntas del OHQ, estas pueden identificarse dentro de las cuatro dimensiones de la felicidad identificadas por Alarcón (2006) en su escala factorial de Lima: (a) sentido positivo de la vida, cuyas preguntas estaban formuladas en base a antónimos como depresión, fracaso, pesimismo e intranquilidad, y cuyas respuestas de rechazo indicaban una apreciación positiva a la vida; (b) satisfacción con la vida, cuyas preguntas reflejaban satisfacción por los logros alcanzados y la convicción de la persona que se encuentra donde desea estar en la vida; (c) realización personal, cuyas preguntas estaban relacionadas a detectar estados de felicidad plena y no temporales, como por ejemplo: “creo que volvería a nacer” o “si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”; y (d) alegría de vivir, la cual refería a hábitos positivos y un sentimiento de bienestar general constante (Alarcón, 2006).

El segundo modelo de Allen y Meyer (1990), sobre el compromiso organizacional, se formuló por la el colaborador se implica con su organización y qué variables promueven o impiden su permanencia en la empresa a lo largo del tiempo. Sin embargo, no existe un acuerdo generalizado sobre la precisión de la definición y naturaleza del constructo (actitudinal versus comportamental), ni sobre cuáles y cuántos son los componentes necesarios para explicar el compromiso organizacional: unicomponente versus multicomponente (Morrow, 1983; Frutos, Ruiz & San Martín, 1998; Cooper-Hakin & Viswesvaran, 2005). La conceptualización de este constructo se inicia a partir de 1960 y se incrementa en las siguientes décadas por parte de las investigaciones de la psicología dentro del comportamiento organizacional (Becker, 1960; Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Steers, 1977).

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como una lucha psicológica entre el colaborador y la organización para tomar la decisión de continuar manteniendo relaciones con ésta o retirarse de la misma; y que redefine el comportamiento humano en las organizaciones. Además, estos autores al igual que otros (Huselid & Day, 1991; Meyer et al., 1993; Jaros, Jermier, Koehler & Sincich, 1993) definieron que el compromiso está constituido de forma relevante por tres componentes autónomos, cuya prevalencia de uno no implica la inexistencia de los otros, y que tienen como resultado la estabilidad de los colaboradores en la organización, con características muy específicas: (a) afectivo, que es el deseo o querer de la persona en continuar en la organización por mantener sus lazos emocionales, (b) continuo, que es la necesidad u obligación de la persona por mantenerse en la organización y continuar recibiendo lo que ésta le da; y (c) normativo, que es el deber que siente la persona a permanecer en la organización por razones morales.

1.6. Variables de Investigación

1.6.1. Variables independientes.

La variable independiente del presente estudio es la felicidad presentando cuatro dimensiones. La felicidad es medida por el modelo de Hills y Argyle (2002), dividida en las cuatro dimensiones de Alarcón (2006): (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir, la cual refería a hábitos positivos y un sentimiento de bienestar general constante.

1.6.2. Variable dependiente.

La variable dependiente de esta investigación es el compromiso organizacional según el modelo de Allen y Meyer (1990) y que se divide en tres componentes: (a) afectivo, (b) continuo, y (c) normativo.

1.7. Definiciones Operacionales

Las variables de la presente investigación son: la felicidad y el compromiso organizacional, considerando sus dimensiones y componentes, respectivamente. A continuación, sus definiciones operacionales:

- La felicidad, operacionalmente se definió como el bienestar subjetivo percibido por el colaborador de la organización (Hills & Argyle, 2002) y “que se compone de la combinación de tres factores específicos: (1) estados afectivos positivos frecuentes e intensos, (2) la ausencia relativa de ansiedad y depresión, y (3) satisfacción con la vida global” (Kashdan, 2004, p. 1226).
- Compromiso organizacional: es la conducta hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la integración y camaradería, que a su vez es el intermediario por el cual los colaboradores interiorizan las normas, políticas y valores de comportamiento dentro de la organización (Meyer & Allen 1991). Está constituido principalmente por tres componentes: (a) continuo, (b) normativo, y (c) afectivo (Huselid & Day, 1991; Meyer et al., 1993; Jaros et al., 1993).

1.8. Supuestos de la Investigación

Durante el desarrollo de la presente investigación se asume que la información obtenida de la participación no está sesgada por los investigadores, y los datos obtenidos de los colaboradores de esta organización, son auténticos y objetivos. Además, se asume que las informaciones obtenidas de las fuentes secundarias son fiables y consistentes. Desde la óptica de las variables, no se consideran variables moderadoras, limitándose esta tesis únicamente a los modelos presentados. Se espera que dichos resultados puedan ser extrapolados a organizaciones del sector farmacéutico durante el año 2018.

1.9. Limitaciones de la Investigación

La principal restricción de la presente investigación es no estar influenciada por el

sesgo y asociarse a la veracidad de los colaboradores de esta organización debido a la sensibilidad de la información a la que están referidas las preguntas de la encuesta, la cual se realizará sobre el cien por ciento de los colaboradores sin discriminar o segmentar por grupos de encuestados. Para mitigar esta limitación, previamente se les notificará la reserva de la confidencialidad a los colaboradores de esta organización, según el formato del Anexo D. Además, los cuestionarios no fueron hechos por todos los colaboradores en el mismo periodo lo cual permitiría que algunos de éstos conozcan el contenido de los enunciados antes de ser realizados, existiendo la posibilidad de un sesgo en las respuestas. Asimismo, la disponibilidad de tiempo de los investigadores debido a los plazos de entrega de esta tesis, como la disponibilidad de tiempo de los participantes para responder las encuestas y la participación de todo el personal incluyendo los que se hallaban en periodo de vacaciones u otra clase de ausencia justificada, son otros de los factores que limitan esta investigación.

1.10. Delimitaciones de la Investigación

La investigación se llevará a cabo obligatoriamente a todos los colaboradores una organización empresarial del sector farmacéutico que se encuentran geográficamente en Perú y que se encuentran en planilla durante el mes de julio del 2018; la encuesta se realizará en las mismas instalaciones del centro de trabajo, dentro del horario laboral. La investigación comprende una evaluación temporal a 12 meses, comprendidos entre agosto 2017 y julio 2018.

1.11. Resumen

Esta investigación tiene como finalidad determinar la influencia de la felicidad sobre el compromiso organizacional, y cómo a través de la felicidad se puede aumentar el grado de compromiso de los colaboradores con el objetivo final de aumentar la competitividad de nuestras organizaciones del sector farmacéutico peruano. Para ello, se ha seleccionado como

muestra de estas organizaciones a una empresa farmacéutica, la cual es una organización familiar con 20 años en el mercado nacional y que presenta un crecimiento fuerte y sostenible en ventas en los últimos 10 años. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con alcances tipo descriptivo y correlacional. La investigación será de tipo no experimental y transeccional, cuyo análisis permitirá contribuir con recomendaciones enfocadas a aumentar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de ésta y otras organizaciones del sector farmacéutico, mediante la mejora de los niveles de felicidad de estos colaboradores, en caso exista una influencia de ésta sobre el compromiso organizacional.



Capítulo II: Revisión de la Literatura

Moccia (2013) consideró que una de las tareas más arduas, complejas y discutidas que existen es definir la felicidad. Además, no es un concepto de estudio reciente, por el contrario, ha despertado el interés en filósofos y estudiosos desde hace cientos de años. Rodríguez y Sanz (2013) afirmaron que Aristóteles postuló una teoría eudaimonica de la felicidad, donde ésta se alcanzaba persiguiendo un saber práctico con la finalidad de conocer cómo vivir bien, desplegando todas aquellas fortalezas y cultivando las virtudes que como seres humanos nos diferencian, para lograr la prosperidad. Por otro lado, Gross y Padilla (2000) señalaron que el filósofo británico Hobbes expuso la teoría de la felicidad basada en el hedonismo (del griego hedoné) asociada al filósofo griego Aristipo (25 AC), donde postula que toda conducta humana busca experimentar la máxima cantidad de placer, evitando cualquier dolor, siendo este el ente motivador de todas las personas.

Ya en el siglo XXI, la psicología es la ciencia que busca profundizar en el concepto de felicidad, relacionándola con otros constructos como la satisfacción, el compromiso, el bienestar, entre otros (Seligman, 2002). Con el desarrollo de la psicología a un enfoque más positivo se empezó a investigar el lado afirmativo de la vida dentro de las organizaciones, siendo las variables mayormente observadas el bienestar laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral (Rodríguez & Sanz, 2013). Basándose en ésta documentación, se elaboró el mapa de conocimiento y la revisión de la literatura expuesta en la Figura 1, donde se define la felicidad y sus cuatro dimensiones; luego, se expone el compromiso organizacional y sus tres dimensiones; y posteriormente se profundiza en la relación entre ambos conceptos basándonos en diferentes estudios. Por último, y tal como lo exponen Yamamoto (2013) y Marks (2011), los entornos cultural, social y ambiental influyen en la felicidad, por lo que revisarán algunos estudios de la felicidad en el mundo.

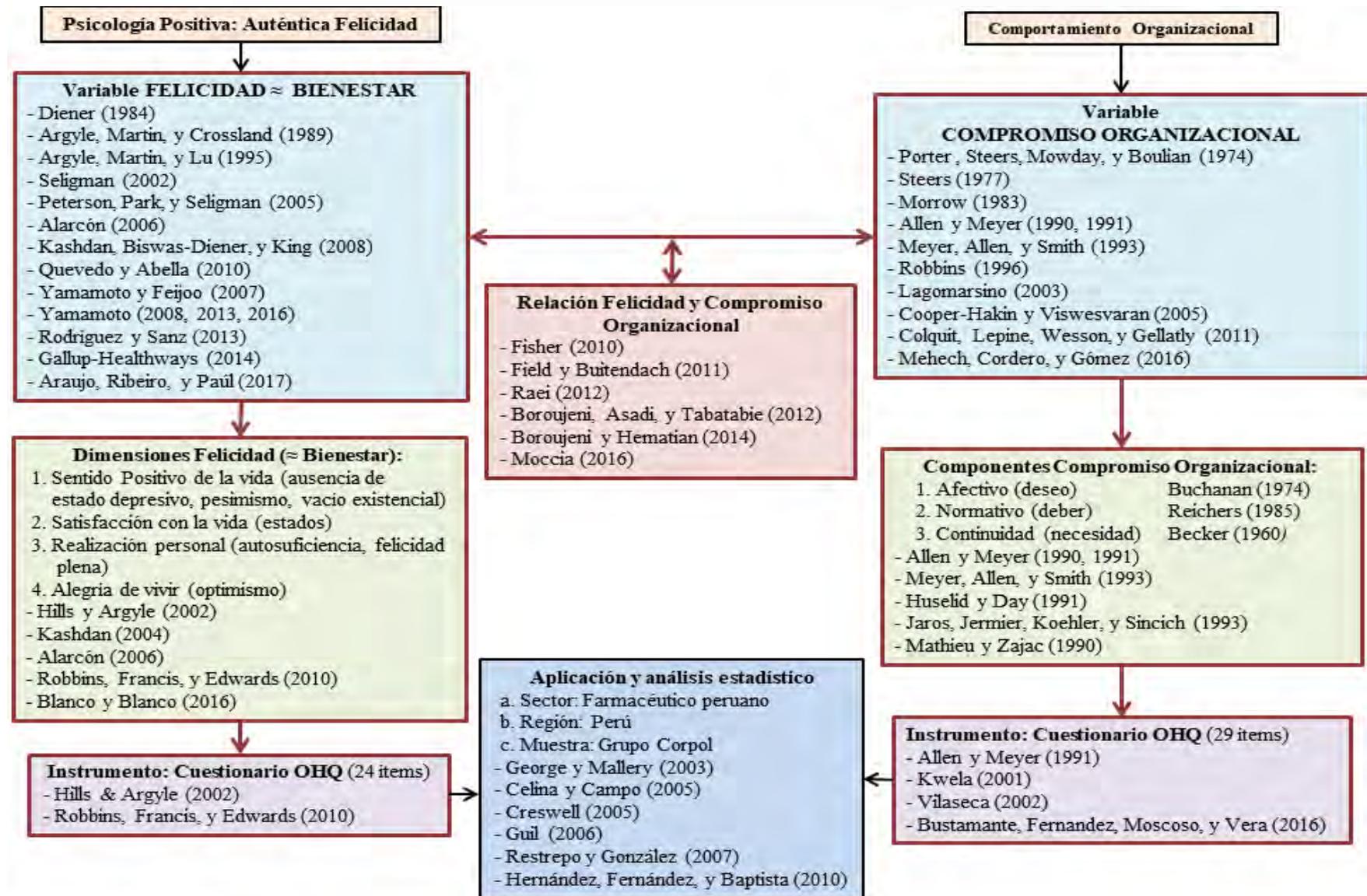


Figura 1. Revisión mapa de literatura

2.1. Felicidad

Kashdan, Biswas-Diener y King (2008) señalaron alcanzar la felicidad ha sido una preocupación central para la humanidad y que su definición puede variar según la filosofía, religión, creencia, cultura, política y psicología. Ellos también señalaron que el enfoque de los psicólogos se considera el más completo porque sintetiza las ideas de otras disciplinas, con un aporte singular al concepto de bienestar y felicidad. El psicólogo Martin Seligman, (2002), padre de la psicología positiva, lanzó una teoría de la felicidad auténtica basada en tres tipos distintivos de felicidad: (a) la vida placentera, que se enfoca en el sentido hedonista de la felicidad, maximizando el placer y minimizando el dolor; (b) la buena vida, que enfoca la felicidad desde el sentido del deseo, donde la felicidad se maximiza cuando uno siempre obtiene lo que quiere; y (c) la vida significativa, que se enfoca en el sentido eudaimónico de la felicidad y que postula que ésta se alcanza cuando se completa una lista de metas valiosas y significativas para la persona como obtener una carrera, hacer relaciones duraderas, estar saludable, entre otros.

Yamamoto (2013) señaló que la comprensión de la felicidad supone dos pasos: identificar que necesidades se asocian con ella y analizar como las necesidades de una cultura se asocian positiva o negativamente a esta felicidad. Moccia (2013) señaló que, en la psicología positiva, no existe unanimidad sobre la definición de felicidad, pudiendo elegir entre los conceptos filosóficos clásicos de eudaimonía y hedonismo o por una mezcla de ambos. Araujo, Ribeiro y Paúl (2017, p. 568) indicaron que

Uno de los temas más controvertidos en el estudio de la psicología positiva es el desacuerdo entre las perspectivas hedónica y eudaimónica con respecto a los conceptos y las vías hacia el bienestar subjetivo. Esta separación tiene su origen en tradiciones filosóficas que son claramente diferentes. El bienestar hedónico surge en Grecia, siglo IV a. C., y se entiende como la búsqueda de la sensación y el placer.

Aquí, el bienestar subjetivo es el enfoque más utilizado, que abarca tres componentes básicos: la satisfacción con la vida, la presencia de un estado de ánimo positivo y la ausencia de un estado de ánimo negativo. Por otro lado, la perspectiva eudaimónica tiene sus raíces en los postulados de Aristóteles y presenta el bienestar como la realización del verdadero potencial de uno. El bienestar psicológico (PWB, por sus siglas en inglés) es uno de los enfoques más aceptados del bienestar eudaimónico y, según la conceptualización de Ryff, aborda seis aspectos distintos de la actualización humana: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósito de vida, dominio y relación positiva.

Asimismo, estos autores mencionaron que las hipótesis emergentes manifiestan la importancia de valorar en conjunto las perspectivas hedónicas y eudaimónicas en lugar de enfrentarlas, ya que cada una expresa aspectos significativos y suplementarios de la felicidad. Igualmente, Ryan y Deci (2001), indicaron que el concepto de felicidad se entiende plenamente si se utiliza una perspectiva multidimensional que incluya ambas teorías clásicas. Gallup y Healthways (2014, p. 8) consideraron que la felicidad “incluye cosas que son importantes cuando reflexionamos y experimentamos nuestras vidas, y se ha demostrado que éste se correlaciona con otras mediciones, tales como la productividad, los costos de salud, y el compromiso de los colaboradores”. Diener (1984) indicó que la felicidad se constituye de tres fundamentos: (a) alto número de satisfacciones personales, (b) cuantioso número de sentimientos positivos, y (c) bajo número de sentimientos negativos.

En Inglaterra, Argyle, Martin y Crossland (1989) desarrollaron un inventario de 29 ítems que sirvió para proporcionar una medida general de la felicidad, al que llamaron Inventario de Felicidad de Oxford (u OHI por sus siglas en inglés). Asumieron que la felicidad dependía de la alegría (tanto en frecuencia como en impacto positivo), el alto nivel de satisfacción en un determinado tiempo y el abandono de emociones negativas como

depresión o ansiedad. Posteriormente, Hills y Argyle (2002) desarrollaron un cuestionario basado en el OHI, al que llamaron el Cuestionario de la Felicidad de Oxford (u OHQ por sus siglas en inglés) que redujo a ocho las variables predominantes para el análisis de la felicidad: (i) extroversión, (ii) amabilidad, (iii) sentido del humor, (iv) sentido de propósito, (v) apreciación estética, (vi) autonomía, (vii) autoeficiencia, (viii) salud física, y (ix) autoestima. Sobre la base de los estudios mencionados por Argyle, Crossland, Diener y otros autores, Kashdan (2004) definió la felicidad o bienestar subjetivo como un conjunto de valoraciones expresivas y cognitivas relacionadas con la vida de una persona; y que una valoración superior o felicidad alta se compone del acoplamiento de tres factores específicos (1) estados afectivos positivos frecuentes e intensos, (2) la ausencia relativa de ansiedad y depresión, y (3) satisfacción con la vida global.

2.1.1. Dimensiones de la felicidad.

De Guzmán, Largo y Muñoz (2014) señalaron en su investigación que existen cuatro dimensiones subyacentes de la felicidad: (a) el optimismo, que hace referencia a la sensación de esperanza y satisfacción que una persona puede experimentar en la vida según las creencias y puntos de vista positiva sobre las actividades que realiza, sobre otras personas y sobre uno mismo; (b) el negativismo, que consiste en la sensación de resistencia a los pensamientos agradables provocados por experiencias pasadas, apariencia física y puntos de vista sobre la vida; (c) las relaciones sociales que construye la persona con su entorno y con otras; y (d) los estados de ánimo pasivos que se manifiestan a través de la falta de entusiasmo, inactividad y falta de vida de la persona.

Salgado (2009), en su estudio sobre felicidad, resiliencia y optimismo, mencionó que muchos investigadores hacen referencia a tres dimensiones de la felicidad que son conformadas por la satisfacción vital, el afecto negativo y el positivo. Según la investigación realizada en la aldea La Calera en Honduras (Blanco & Blanco, 2016), las principales

dimensiones representaron a la felicidad como una atribución positiva, mencionado a las siguientes: (a) sentido de paz con uno mismo y con los grupos más cercanos con que la persona interactúa como la familia y los miembros de la comunidad; (b) la reciprocidad afectiva donde se tiene que dar y recibir afecto (esto calza como dimensión familiar) y; (c) la dimensión espiritual dentro del cual se espera que externalidades atiendan las necesidades básicas de las personas donde se hace referencia a la existencia de un Dios.

En 1989, Argyle, Martin y Crossland desarrollaron un inventario de 29 ítems que sirvió de base para el OHQ de Hills y Argyle (2002), donde redujeron a ocho las variables preponderantes para la medición de la felicidad. En base a esto, Kashdan (2004) generó una correlación entre las variables encontradas por el OHQ y las definiciones de otros autores, con las cuatro dimensiones de la felicidad de Alarcón (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, y alegría de vivir).

2.1.2. Felicidad laboral.

Para Moccia, estudiar la relación trabajo-felicidad necesita del apoyo de la psicología positiva, que nos expone conocimientos nuevos y sugerentes. Existen autores como Dutschke (2013) quien se basó en la revisión de la literatura (Fisher, 2010; Hossie, Sevastos y Cooper, 2007) para diferenciar dos tipos de felicidad dentro del ambiente laboral: la felicidad organizacional y la felicidad funcional. Él postuló que la felicidad organizacional es un concepto complejo que debe ser gestionado por el área de recursos humanos, en conjunto con los directivos de la organización, para lograr un mejor desempeño de sus colaboradores. Definió también que organización feliz es aquella donde todos y cada uno de sus colaboradores, apoyado de sus habilidades naturales, trabaja en equipo para alcanzar los objetivos comunes y obtiene una satisfacción intrínseca de desarrollo, superación y compromiso. El autor no mencionó la remuneración ni el nivel jerárquico dentro de la organización, (que pueden ir de la mano con el estatus social y económico) como parte de la

definición, sino por el contrario lo atribuye a un estado subjetivo de la persona. Baker, Greenberg y Hemingway (2006) definieron organización feliz como aquella donde el colaborador, en todos los niveles funcionales: (a) tiene fortalezas; (b) trabaja en conjunto para un propósito común; (c) logra complacencia al desplegar nuevos bienes; y (d) mediante estos nuevos bienes, consigue una diferenciación positiva en la vida de los demás.

Según Vera, Celis, y Córdoba (2010) los colaboradores felices tienen éxito mediante diversos ámbitos de la vida, incluyendo la vida marital, la amistad, las ganancias económicas, el desempeño laboral y la buena salud. Aquellos que se sienten felices se ajustan con mayor rapidez a experiencias habituales, en la toma de decisiones, en la interpretación y conocimiento de contextos sociales y en la redención de sucesos negativos en su vida. En su disertación doctoral, Sanín (2017, p. 21) señaló que:

El interés de trabajar este tema en el mundo de las organizaciones y del trabajo radica en las múltiples investigaciones que sugieren que la misma tiene efectos importantes en la productividad individual y laboral. Además, representa un propósito de vida que no requiere de justificación alguna, pues se trata de una búsqueda que caracteriza a los seres humanos como especie.

Guillermo Arosemena, (2012) comentó que una de las más impresionantes industrias que ha despegado en este periodo, donde muchos países se encuentran en recesión económica y llevan políticas de mucha austeridad ha sido la “industria de la felicidad”. Ahora, los principales economistas estudian cómo está compuesta la felicidad y hacen sugerencias a los gobiernos de cómo incrementarla, y a su vez cuestionan cómo es que ha avanzado la tecnología para incrementar el desempeño a nuevas escalas de rendimiento, pero en el camino está devastando el medioambiente. Marks (2011) señaló en su modelo llamado “The Happiness Project”, que la felicidad comprende no solo lo interno (habilidades y actitudes) sino también lo externo (ambiente y relaciones), lo cual incluye a la organización donde

labora, con sus costumbres y valores, así como a la comunidad que habita y a su medio ambiente. Por lo tanto, la felicidad no debería medirse con el Producto Bruto Interno (PBI), sino con otros indicadores como el uso de los recursos naturales y el beneficio que genera a la sociedad.

Tal como lo señalaron Hosie y Sevastos (2009), la felicidad laboral se presentó como un asunto primordial en el nuevo milenio, y se ha producido en las últimas décadas entre los investigadores un estallido de interés por analizar la felicidad, el compromiso y el optimismo. Moccia (2013) señaló que según se puede encontrar en la web y las bases de datos científicas (ABI/INFORM), el argumento de felicidad laboral es uno de los asuntos que más interesan actualmente, quizás porque el mundo moderno pueda estar afectado por tristeza laboral. Baker et al. (2016) señalaron que la raíz de la felicidad organizacional son las emociones y comportamiento en la organización; sin embargo, la felicidad en la organización es un comportamiento complejo y amplio, no emocional, resultado de un pensamiento estratégico en las gestiones del talento humano y de las organizaciones. Mientras que Hosie, Sevastos y Cooper (2007) señalaron que la felicidad en la organización depende de: (a) componente afectivo del compromiso organizacional por parte del colaborador, (b) bienestar del colaborador en el ejercicio de sus funciones, y (c) satisfacción laboral del colaborador.

Basándose en estudios de caso, Baker et al. (2006) indicaron que en las organizaciones felices: (a) los colaboradores son más innovadores y creativos; (b) están orientados a analizar y mitigar los riesgos y no sólo a solución de conflictos; (c) se genera trabajo en equipo y positivismo; (d) los líderes estimulan un ambiente que aviva la colaboración, la innovación y el cambio; y (e) los colaboradores transforman las oportunidades en soluciones efectivas que contribuyen a la sostenibilidad organizacional. Para Dutschke (2013) es de sentido común pensar que colaboradores felices generan un mayor desempeño; y por tanto, organizaciones felices obtienen mejores resultados sostenibles

en el tiempo. Hosie y Sevastos (2009) señalaron la preocupación de las ciencias económicas y psicología, las cuales se unieron para estudiar la felicidad organizacional, partiendo de psicología hedonista en las investigaciones del nobel Kahneman, quien explicó porque el dinero no mantiene a los colaboradores felices, aunque puedan comprar la felicidad. Estos autores defendieron que los incentivos laborales no siempre motivan la felicidad laboral, incluso, pueden reducirla.

De igual manera, Layar (2005) evidenció la relación entre el aumento de infelicidad de los países desarrollados y el aumento de riqueza. Baker et al. (2006) definieron una organización feliz como aquella donde cada colaborador, en cualquier jerarquía, tiene una serie de fortalezas individuales, trabaja en equipo para lograr una meta común, se satisface con nuevos retos y desarrollo de nuevos productos o servicios, proporcionando una diferencia positiva a los demás. Por tanto, los colaboradores consideran el trabajo como una ocupación feliz, tienen una actitud positiva, motivada y comprometida para trabajar todos los días, proyectando una organización apreciada y respetada por la comunidad que contribuye a su bienestar con óptimos resultados sostenibles. Específicamente, para estos autores en una organización feliz los colaboradores están más comprometidos con la visión y misión de la organización. Sanín (2017, p.19), indicó que la felicidad laboral depende de la generación de emociones positivas y gratificantes, que estimule a la persona en su bien-estar (felicidad en la organización) y en su bien-hacer (felicidad en su puesto laboral).

2.2. Compromiso Organizacional

Robbins (1996) explicó el compromiso organizacional como una compenetración personal del colaborador con una organización en particular. Un elevado compromiso en el ambiente laboral conlleva a identificarse con el trabajo definido. Colquitt, Lepine, Wesson y Gellatly (2011), manifiestan que el compromiso organizacional está relacionado con el deseo del empleado de seguir trabajando en su organización, por otro lado, define el compromiso

organizacional como un estado psicológico el cual lleva a los colaboradores a tomar decisiones importantes para la organización. Una definición menos convencional se mencionó en el estudio de Mathieu y Zajac (1990) como la segunda más estudiada por los académicos. Postulaba un compromiso calculado, mencionado por primera vez por Becker en 1960. Esta indicaba que las personas se unen o mantienen unidas a las organizaciones porque tiene inversiones personales dentro de la misma, como por ejemplo un buen plan de pensiones o un seguro médico con mejores prestaciones que otros. En ese sentido “los investigadores han utilizado con mayor frecuencia una escala desarrollada por Hrebiniak y Aiutto para medir esta forma de compromiso organizacional” (Mathieu & Zajac, 1990, p. 172).

También se debe tener en cuenta que el compromiso de actitud y de cálculo, referidos de otros autores en el artículo de Porter et al. (1974), no son conceptos completamente excluyentes, y que un individuo puede ser atraído inicialmente a una organización debido a las relaciones de intercambio (es decir, el compromiso organizacional calculador), pero desarrollar actitudes consistentes con ser parte de algo más grande (es decir, el compromiso organizacional actitudinal). Por el contrario, Porter et al. (1974) definieron compromiso organizacional como la convicción que tienen los colaboradores sobre el logro de las metas organizacionales, y sus deseos por alcanzarlas esforzándose para mantenerse dentro de la organización. Podemos entonces decir que el compromiso organizacional son las actitudes y medios por los cuales los colaboradores demuestran su orgullo y reconocimiento sobre la organización en la cual se desarrollan; además, en distintas definiciones el compromiso es un estado psicológico que caracterizan a los colaboradores con la organización los cuales impactan de manera positiva en el rendimiento de los colaboradores (Mehech, Cordero, & Gómez, 2016).

Según el modelo de Meyer y Allen (1991) usado en la presente investigación, el compromiso organizacional está compuesto por tres variables: (a) el afectivo, que es el lazo emocional (psicológico) que el colaborador forja con la organización al apreciar el interés a sus necesidades, estando identificado con los valores y metas de la organización, por lo que manifiestan un deseo de continuar en ésta (Buchanan, 1974); (b) el continuo, que es la necesidad de permanecer en la organización, enfrentándose el subconsciente del colaborador respecto a inversiones en esfuerzo y tiempo que sacrificaría en caso de salir de la organización y que son alicientes para continuar en ésta (Becker, 1960); (c) el compromiso normativo, alusivo a la fe en la fidelidad a la organización de ciertas prestaciones que lo vinculan a la organización debido a la obligación que adquiere el colaborador como resultado de realizar ciertos actos intencionales, inevitables y evidentes (Reichers, 1985).

2.3. Relación Felicidad y Compromiso Organizacional

Peterson, Park y Seligman (2005) señalaron que los caminos para la búsqueda de la felicidad se deben centrar en los conceptos de placer, significado y compromiso, cuyos valores del análisis longitudinal de estos tres factores arrojaron los siguientes resultados: (a) placer 0.17, (b) compromiso 0.30, y (c) sentido y significado 0.26. Por tanto, la orientación del compromiso es la que se relaciona mejor con la felicidad. El estudio de Marks en el 2006 realizado a 2,000 trabajadores ingleses, arrojó como resultado que los colaboradores felices o con emociones positivas tienen un mejor rendimiento y altos indicadores de compromiso con el trabajo y con la organización, lealtad y productividad, aumentando las potencialidades para hacer bien las cosas. Según Field y Buitendach (2011, p. 2) “la creencia de que la felicidad actúa como un mecanismo causal que genera muchos estados positivos en el lugar de trabajo está en el corazón de la psicología organizacional positiva.” Definieron también el compromiso con el trabajo como un estado emocional donde el individuo siente una relación positiva con sus labores diarias, realizándolas con energía y dedicación. Y compromiso

organizacional como la disposición de esforzarse por los objetivos de la organización, sentirse parte de la organización y compartir sus valores y conductas éticas (p. 3).

Ellos realizaron un estudio usando una muestra no probabilística dentro de los miembros del personal de apoyo de la Universidad de Kwazulu-Natal en Sudáfrica. En su estudio trataron de encontrar la relación de cuatro variables: (a) satisfacción con la vida, (b) bienestar subjetivo, (c) compromiso funcional (o como se conoce en inglés work engagement), y (d) compromiso organizacional (o como se conoce en inglés organizational commitment). Para este fin usaron cuatro cuestionarios: (a) la escala de satisfacción por la vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffon de 1985; (b) el cuestionario del bienestar de Bradley (WBQ por sus siglas en inglés) de 1994; (c) el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991); y (d) la escala de compromiso laboral de Utrecht, de Schaufeli del 2002. Usando el coeficiente de correlación de Pearson, Allen y Meyer (1991) encontraron que compromiso organizacional afectivo tuvo una relación estadísticamente significativa con el compromiso laboral ($p \leq 0.01$) (efecto grande) y el bienestar ($p \leq 0.01$) (efecto medio). Además, el compromiso organizacional afectivo tuvo una relación estadísticamente significativa con la satisfacción con la vida ($p \leq 0.05$). El compromiso laboral tuvo una relación estadísticamente significativa con el bienestar ($p \leq 0.01$) y la satisfacción con la vida ($p \leq 0.05$). Finalmente, el bienestar tuvo una relación estadísticamente significativa con la satisfacción con la vida ($p \leq 0.01$) (efecto medio).

Según el estudio realizado por Boroujeni & Hematian (2014) dentro de las oficinas del Ministerio de Juventud y Deportes de Irán, existe una correlación entre la felicidad y el compromiso organizacional, con un coeficiente de Pearson de 0.875 a un nivel de significancia de 0.001, siendo los componentes con mayor correlación el componente afectivo y el correlativo ($P=0.843$ y $P=0.807$ respectivamente). Debido a estos resultados, los autores aseguran que incrementar la felicidad dentro de esta organización deportiva puede

aumentar significativamente su compromiso organizacional. De igual manera, Fisher (2010) alegó que el compromiso organizacional es uno de los constructos más medidos con respecto a la felicidad en el trabajo. Sugiere también que la felicidad dentro del ámbito laboral debe trabajarse en tres niveles: el enfocado al trabajo per-se, el que refiere al trabajo con sus características contextuales y el enfocado a la organización. El primero está ligado al compromiso funcional (o como se conoce en inglés work engagement) que refiere al gusto y satisfacción obtenidas de ejercer las funciones específicas de su puesto de trabajo; el segundo está ligado a la satisfacción laboral que incluye los temas más perceptibles como el sueldo, la relación con sus colaboradores y superiores, entre otros; y finalmente el tercero está ligado al compromiso con la organización (o como se conoce en inglés organizational commitment) con sentimientos de pertenencia, valores compartidos y relacionamiento afectivo.

Otro estudio fue el realizado por Raei (2012), entre los gerentes del Distrito Cuatro de la Universidad Islámica de Azad en Irán, donde buscaba encontrar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional. Ella indicaba que cuando se mejora el compromiso organizacional y se tiene una persona feliz, es más probable que se cree un mejor ambiente de trabajo, donde los miembros de la facultad pueden realizar sus funciones de manera satisfactoria e incluso ir más allá de éstas. Utilizando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Selip y el Cuestionario de Felicidad de Oxford, se tomó una muestra aleatoria de 259 directores y utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró un promedio de 26.08 en términos de compromiso profesional (alto o muy alto), 38.06 en términos de compromiso con la organización (alto o muy alto), 34.22 en términos de compromiso con la tarea de gestión (alto o muy alto), 39.12 en términos del compromiso del grupo (alto o muy alto) y 137.49 en la cantidad total promedio (alto o muy alto) del compromiso organizacional.

2.4. La Felicidad en el Mundo

En la actualidad, Chacón (2015) señaló que la misión fundamental que deben marcarse los gobiernos de estado y sus políticas deben estar encaminadas a “procurar que las personas sean felices y estén satisfechas con su vida, siendo una meta universal de la existencia humana” (Stiglitz, Sen & Fitoussi, 2009, p. 42). La Red de Soluciones de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) recomienda la inclusión de objetivos sobre la felicidad y estado de ánimo positivo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales pretenden “ayudar a guiar a la comunidad mundial hacia un modelo más inclusivo y sostenible de desarrollo global” (Sachs, Helliwell, & Layard, 2015, p. 5).

Cada vez más, debido a la globalización, los pueblos de mundo están constantemente en migración interna (rural-urbana) y externa (internacional), buscando una vida y lugar para ser más feliz; viéndose afectados no sólo los migrantes, sino las personas que se quedan en la zona de origen y los que ya viven en el área de destino. En los países más pobres, como China, la reciente transformación de la zona rural a la vida urbana ha sido lo bastante dramática para ser llamada la mayor migración masiva de la historia humana (ver Tabla 1), creciendo la población urbana unos 463 millones de habitantes, un 30% más, entre los años 1990 y 2015 (Helliwell, Layard, & Sachs, 2018), siendo la migración interna de mayor orden de magnitud que la externa. Además, la migración internacional ha liberado a mucha gente de condiciones extremas (un 10% de las migrantes internaciones son refugiados, es decir, 25 millones de personas). Yamamoto (2016, p. 50) señaló que los indicadores de la necesidad “un buen lugar para vivir” son evitar la delincuencia, la buena vecindad y vivir en un ambiente limpio y agradable y que su universalidad es causada por el origen genético y único del ser humano, cuyos descendientes buscaron buenos lugares para vivir y acabaron poblando todo el planeta. Según el autor, este patrón de migración interna (de zonas rural a zonas

urbana) y externa (internacional), crea ciudades multiculturales con una cultura sincrética y explica porque el 90% de la tierra ha sido alterada por la actividad humana.

Yamamoto también señaló (2016, p. 30) que actualmente existe la creencia de que la medición de la felicidad en el mundo se basa en dos bloques de construcción básicos para una vida feliz: la riqueza y autonomía; según esto se podría generalizar diciendo que el hemisferio norte es más feliz que el hemisferio sur. Sin embargo, esto no sería nada más que un reflejo de una teoría aplicada erróneamente, debido a que según explica el autor pueden existir diferentes teorías que aplicar según las concepciones culturales de cada región y cuáles son los bloques de construcción locales que se requieren para una vida feliz y, por ende, no podemos aplicar teorías de países desarrollados, para países que no lo son. El autor propone que toda teoría sobre la felicidad debe fundamentarse en métodos cualitativos de investigaciones etnográficas y regionales, no pudiendo ser aplicadas generalizando al mundo, aunque cada vez más los elementos diferenciales se van diluyendo por el efecto de la globalización.

Tabla 1

Cambio de la Población Urbana de los Países en Desarrollo (1990-2015)

Cambio en la población urbana de los países en desarrollo (1990-2015)		
Región	Cambio en población urbana (millones)	Cambio en % urbanizado
China	+ 463	+ 30%
Este Asiático y Pacífico	+ 211	+ 11%
Sur de Asia	+ 293	+ 8%
Este y Norte de África	+ 135	+ 8%
África Subsahariana	+ 242	+ 8%
Latinoamérica y Caribe	+ 191	+ 10%
Total	+ 1.535	+ 19%

Nota. Adaptado de "World Happiness Report 2018" por J. F. Helliwell, R. Layard & J. D. Sachs, 2018, New York, NY: Sustainable Development Solutions Network.

2.4.1. Organizaciones felices.

El instituto de Great Place To Work ([GPTW], 2018) señaló que la clave del éxito para ser una de las mejores organizaciones donde trabajar se basa en la confianza, el orgullo y el compañerismo generando ello mejores resultados en las organizaciones. Entre los mejores lugares para trabajar en América Latina menciona a Accor, Dell EMC, SC Johnson, Cisco, Natura, Monsanto, DHL, Mars, Marriott Hotels, Microsoft, Belcorp, Hilton, Roche Diagnostics, Diageo, Scotiabank, Mapfre, SAP, Excel Automotriz, BBVA, Tigo, Falabella Group, 3M, Santander Bank, Cargill y Atento.

La metodología usada por GPTW (2018) diferenció a las organizaciones en tres categorías: (a) las mejores multinacionales para trabajar, (b) las mejores organizaciones nacionales para trabajar con más de 500 colaboradores, y (c) las mejores organizaciones nacionales para trabajar entre 50 y 500 colaboradores. Además, las organizaciones multinacionales deben cumplir: (i) tener un mínimo de 1,000 colaboradores a nivel mundial, (ii) haber sido reconocida en al menos tres listados nacionales de la región en el último año, (iii) y que un mínimo de 40% del total de colaboradores que trabaja en una organización trabajen fuera del país donde se encuentra la sede central. HPI (2016b) mostró (ver Tabla 2) el ranking de puntuación obtenida por cada uno de los 140 países del planeta, donde se puede observar que los tres primeros países son latinoamericanos: (a) Costa Rica, (b) México, y (c) Colombia; mientras que entre los 15 primeros ocho son de la región Latinoamérica, lo que indica el alto nivel de esta región. Según Informe Mundial de la Felicidad publicado por Helliwell et al. (2018) basado en la escalera de vida Cantril de la Encuesta Mundial de Gallup, tenemos según la Tabla 3, la clasificación de países por puntuación.

Tabla 2

Clasificación de Países en 2016 según HPI

Nº	País	Esperanza de vida	Bienestar (0-10)	Desigualdad de resultados	Huella ecológica	HPI
----	------	-------------------	------------------	---------------------------	------------------	-----

		(años)		(gha/cápita)		
1	Costa Rica	79,1	7,3	15%	2,8	44,7
2	México	76,4	7,3	19%	2,9	40,7
3	Colombia	73,7	6,4	24%	1,9	40,7
4	Vanuatu	71,3	6,5	22%	1,9	40,6
5	Vietnam	75,5	5,5	19%	1,7	40,3
6	Panamá	77,2	6,9	19%	2,8	39,5
7	Nicaragua	74,3	5,4	25%	1,4	38,7
8	Bangladés	70,8	4,7	27%	0,7	38,4
9	Tailandia	74,1	6,3	15%	2,7	37,3
10	Ecuador	75,4	6,0	22%	2,2	37,0
...
130	Trinidad y Tobago	70,1	6,4	21%	7,9	15,7
131	Burundi	55,8	3,4	48%	0,8	15,6
132	Suazilandia	48,9	4,9	41%	2,0	15,5
133	Sierra Leona	49,8	4,5	50%	1,2	15,3
134	Turkmenistán	65,3	5,5	31%	5,5	14,6
135	C. Marfil	50,8	3,8	45%	1,3	14,4
136	Mongolia	68,6	4,9	22%	6,1	14,3
137	Benín	59,2	3,2	44%	1,4	13,4
138	Togo	58,6	2,9	43%	1,1	13,2
139	Luxemburgo	81,1	7,0	7%	15,8	13,2
140	Chad	50,8	4,0	51%	1,5	12,8

Nota. Adaptado de "Happy Planet Index", 2016. (<http://happyplanetindex.org/s/hpi-data-2016.xlsx>).

Tabla 3

Clasificación Países en 2018, según Informe Mundial de la Felicidad

Posición	País	Puntuación
1	Finlandia	7.632
2	Noruega	7.594
3	Dinamarca	7.555
4	Islandia	7.495
5	Suiza	7.487
6	Holanda	7.441
7	Canadá	7.328
8	Nueva Zelanda	7.324
9	Suecia	7.314
10	Australia	7.272
...
146	Botsuana	3.590
147	Malawi	3.587
148	Haití	3.582
149	Liberia	3.495

150	Turkmenistán	3.462
151	Costa de Marfil	3.408
152	Mongolia	3.355
153	Benín	3.303
154	Togo	3.254
155	Luxemburgo	3.083
156	Burundi	2.905

Nota. Adaptado de "World Happiness Report 2018" por J. F. Helliwell, R. Layard & J. D. Sachs, 2018, New York, NY: Sustainable Development Solutions Network.

En referencia a organizaciones privadas, Kauflin (2017) publicó en Forbes el ranking de las 50 organizaciones más felices para trabajar en el año 2018, en la Tabla 4 se observa este ranking, donde el primer puesto lo ocupa la franquicia de bienes raíces más grande del mundo por número de agentes, la organización tejana Keller Williams Realty, mientras que la primera farmacéutica ocupa el quinto lugar, el gigante estadounidense Amgen.

Tabla 4

Las 50 Organizaciones más Felices para Trabajar en 2018

Nº	Organización	Nº	Organización
01	Keller Williams Realty	26	American Express
02	Nike	27	GE Capital
03	Total Quality Logistics	28	Merck
04	Adobe	29	American Airlines
05	Amgen	30	Microsoft
06	Chevron	31	Cisco Systems
07	Intuit	32	Nordstrom
08	Bristol-Myers Squibb	33	Exxon Mobil
09	PNC Financial Services Group	34	Alcatel-Lucent
10	TruGreen	35	CenturyLink
11	CIGNA	36	Bank of America
12	Starbucks	37	The Walt Disney Company
13	Apple	38	Wells Fargo
14	Quicken Loans	39	Oracle
15	Leidos	40	Citigroup
16	Qualcomm	41	Broadcom
17	iGATE	42	Farmers Insurance Group
18	The Vanguard Group	43	DirecTV
19	Citrix Systems	44	Dell

20	Kaiser Permanente	45	Symantec
21	Chase	46	Metropolitan Life Insurance
22	Pfizer	47	ABC News
23	Fidelity Investments	48	CareFusion
24	American Income Life Insurance	49	Spectrum
25	Blue Cross Blue Shield Association	50	Verizon Communications

Nota. Adaptado de “The Happiest Companies To Work For In 2018”, por J Kauflin, 2017, *Forbes*
(<https://www.forbes.com/sites/jeffkauflin/2017/12/03/the-happiest-companies-to-work-for-in-2018/N°5461052047c2>)

El séptimo lugar es también ocupado por otra farmacéutica, la estadounidense Bristol-Myers Squibb, se puede observar que los sectores de las organizaciones que conforman las 10 primeras posiciones son diversos, no estando ningún sector más relacionado que otro a la felicidad.

2.4.2. Modelos de gestión de felicidad en las organizaciones.

Chacón (2015) indicó que Bután en el año 1972 tuvo un intento formal de fijar las primeras políticas públicas hacia la consecución de la felicidad, a través de la calidad de vida y el progreso social, acuñando el término Felicidad Nacional Bruta (FNB) que se sustenta en cuatro pilares: (a) buena gobernanza, (b) desarrollo socio-económico, (c) preservación cultural, y (d) conservación del medio ambiente. Sin embargo, no fue hasta el año 2008, que se creó una medida multidimensional de la FNB, la cual mide la presencia de ciertas condiciones que permiten lograr de manera sostenible un mayor nivel de felicidad. Por lo cual, Ura, Alkire, Zangmo y Wangdi, (2012, p. 7) señalaron que la “felicidad debe ser percibida como un bien público y el progreso no debe ser visto exclusivamente a través de aspectos económicos, sino que también a través de perspectivas espirituales, sociales, culturales y ecológicas”.

Actualmente, el Centro para los Estudios de Bután y la Investigación de la Felicidad Nacional Bruta (CBS & GNH Research, 2016) estima el índice FNB con la evaluación de nueve parámetros igualmente ponderados: (i) bienestar psicológico, (ii) salud, (iii) educación, (iv) empleo del tiempo, (v) diversidad cultural y resiliencia, (vi) buena gobernanza, (vii) vitalidad de la comunidad, (viii) capacidad de recuperación y diversidad ecológica, y (ix)

estándares de vida. Chacón (2015) señaló que cada uno de estos parámetros se compone de dos a cuatro indicadores, con un total de 33 indicadores, que permite descomponer por cualquier característica demográfica, geográfica, social o económica. A partir de la metodología de Alkire y Foster (2008) para la medición de la pobreza, se fundamentó este índice, permitiendo identificar la población infeliz a través de los márgenes de suficiencia en cada uno de los nueve parámetros. En Costa Rica la Cooperativa Nacional de Educadores ([COOPENAE], 2015) publicó el primer índice de la Felicidad Interna Bruta (FIB) usando los mismos 9 parámetros que la metodología FNB de Bután, pero con sólo 31 indicadores en total.

Mccabe (2017) estableció que el modelo de GPTW tiene cinco pilares: credibilidad, respeto, equidad, orgullo, y camaradería. El liderazgo es un factor clave que influencia sobre la cultura de la organización, ya que los colaboradores deben confiar en sus líderes para tener un alto compromiso. Este cuenta con características que hacen que las organizaciones sean los mejores lugares para trabajar tales como: (a) visión clara, (b) liderazgo honesto, (c) crecimiento flexible para los colaboradores, (d) que exista una cultura de colaboración, (e) pocas políticas, (f) promover la meritocracia, (g) comunicación abierta, (h) aceptar comentarios honestos de los colaboradores, (i) ambiente divertido, (j) tener gente apasionada, (k) acceso abierto al llegar al líder, y (l) un gran ambiente de trabajo.

Kaczor (2015) hizo referencia a que la felicidad según Martin Seligman involucra cinco elementos diferentes como la emoción, el compromiso, las relaciones, el significado y el logro todo ello llamado PERMA. El primer elemento son las emociones positivas como la alegría, el deleite, la calidez y la euforia; el segundo elemento es el compromiso con la vida que implica un grado de concentración en el presente y requiere un enfoque energizado; el tercer elemento son las relaciones positivas y amorosas que sin la existencia de ellas cabría la posibilidad que las personas tuvieran problemas de salud tanto físico como mental y por ende

se experimentaría la pérdida de la felicidad; el cuarto elemento es el significado que es una conexión y una contribución con algo que es más grande que el yo como la familia, la escuela, vocación, partido político, país o Dios; y el quinto elemento es alcanzar el logro y entregar buenos resultados por ende ello hace bien a mi estado del bienestar subjetivo. Todo ello se puede usar como referencia para crear modelos de gestión de felicidad en las organizaciones.

En el año 2011, la Asamblea General de la ONU aprobó un dictamen una resolución en la que solicitaba a los países miembros a medir la felicidad de sus habitantes y a usar esta medida para regir sus políticas públicas. A raíz de esta reunión, la Red de Soluciones de Desarrollo Sostenible de la ONU con la colaboración de centros de investigación internacionalmente reconocidos, consiguieron publicar en 2012, el primer Informe de la Felicidad Mundial (Helliwell et al., 2012). Chacón (2015) señaló que la evaluación de la medición de este informe y en los sucesivos, se basa en la evaluación de la felicidad de los países de acuerdo a la escalera de vida Cantril de la Encuesta Mundial de Gallup (Gallup World Poll, [GWP]), considerando los principales factores que determinan el nivel del bienestar subjetivo: (a) PIB per cápita que refiere el valor de la producción dentro de un país sin considerar la depreciación del capital, expresado en términos de la Paridad del Poder Adquisitivo (PPA); (b) apoyo social, poder de contar con alguien en tiempos difíciles, (c) años de esperanza de vida saludable a partir de los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS); (d) libertad percibida para tomar decisiones de vida; (e) generosidad, utilizando como variable explicativa el PIB per cápita, y (f) percepciones de corrupción.

Otro indicador es el Índice del Planeta Feliz (IPF o *Happy Planet Index [HPI]*) “estima el desempeño de los gobiernos y el grado de apoyo que brindan a sus habitantes para que éstos y sus futuras generaciones gocen de una vida de calidad y disfruten de un bienestar sostenible” (Abdallah, Michaelson, Shah, Stoll, & Marks, 2012, p. 3). Asimismo, este índice

constituye “una medida de eficiencia, ya que calcula el número de años felices de vida (esperanza de vida ajustada por el bienestar experimentado por los habitantes) alcanzados por unidad de recurso utilizado” (Abdallah et al., 2012, p. 3). Según HPI (2016b, p. 1) el valor del IPF es “una medida de bienestar sostenible que compara la eficiencia con la que los residentes de países utilizan los recursos naturales para lograr vidas largas y de alto bienestar”, que se calcula considerando cuatro componentes: (a) esperanza de vida, el promedio de años que se espera que viva un bebé nacido en ese país y refleja el estándar de salud en un país; (b) bienestar obtenido, que refleja la vida en general de la persona, (c) desigualdad de resultados en la distribución del país; y (d) huella ecológica, cantidad promedio de tierra necesaria, por cabeza de población, para mantener los patrones de consumo de un país típico (HPI, 2016b):

$$\text{IPF} = \frac{\text{Esperanza de vida} \times \text{Bienestar obtenido} \times \text{Desigualdad de resultados}}{\text{Huella ecológica}}$$

Las compañías Gallup y Healthways dedicadas a temas de bienestar global unieron sus esfuerzos y conocimientos para publicar en 2013, el Índice de Bienestar Global (IBG) para los Estados Unidos y para cada uno de sus estados. Desde el 2014 se ha publicado de forma anual este índice para varios países del mundo. El IBG es un “barómetro global de las percepciones de los individuos con respecto a su propio bienestar” (Gallup- Healthways, 2014b, p. 3), que se basó en cinco parámetros relacionados al bienestar subjetivo: (i) propósito, querer lo que hace cada día y estar motivado para lograr sus objetivos; (ii) social, tener relaciones de apoyo y amor en su vida; (iii) financiero, gestión de su vida económica para reducir el estrés y aumentar la seguridad; (iv) comunidad, querer donde usted vive, y sentirse seguro y orgulloso de su comunidad; y (v) físico, tener buena salud y la energía suficiente para hacer las cosas de cada día; las cuales son evaluadas por un cuestionario de 10 preguntas (Gallup-Healthways, 2014). Según los resultados obtenidos en los diferentes informes desde el 2013 en adelante, Gallup-Healthways (2014, p. 3) concluyeron “las personas con mayor nivel de bienestar son más productivas, gastan menos en salud, son más

resistentes ante los retos y están más propensas a contribuir al éxito de sus organizaciones y comunidades”

2.4.3. Organizaciones competentes y felices.

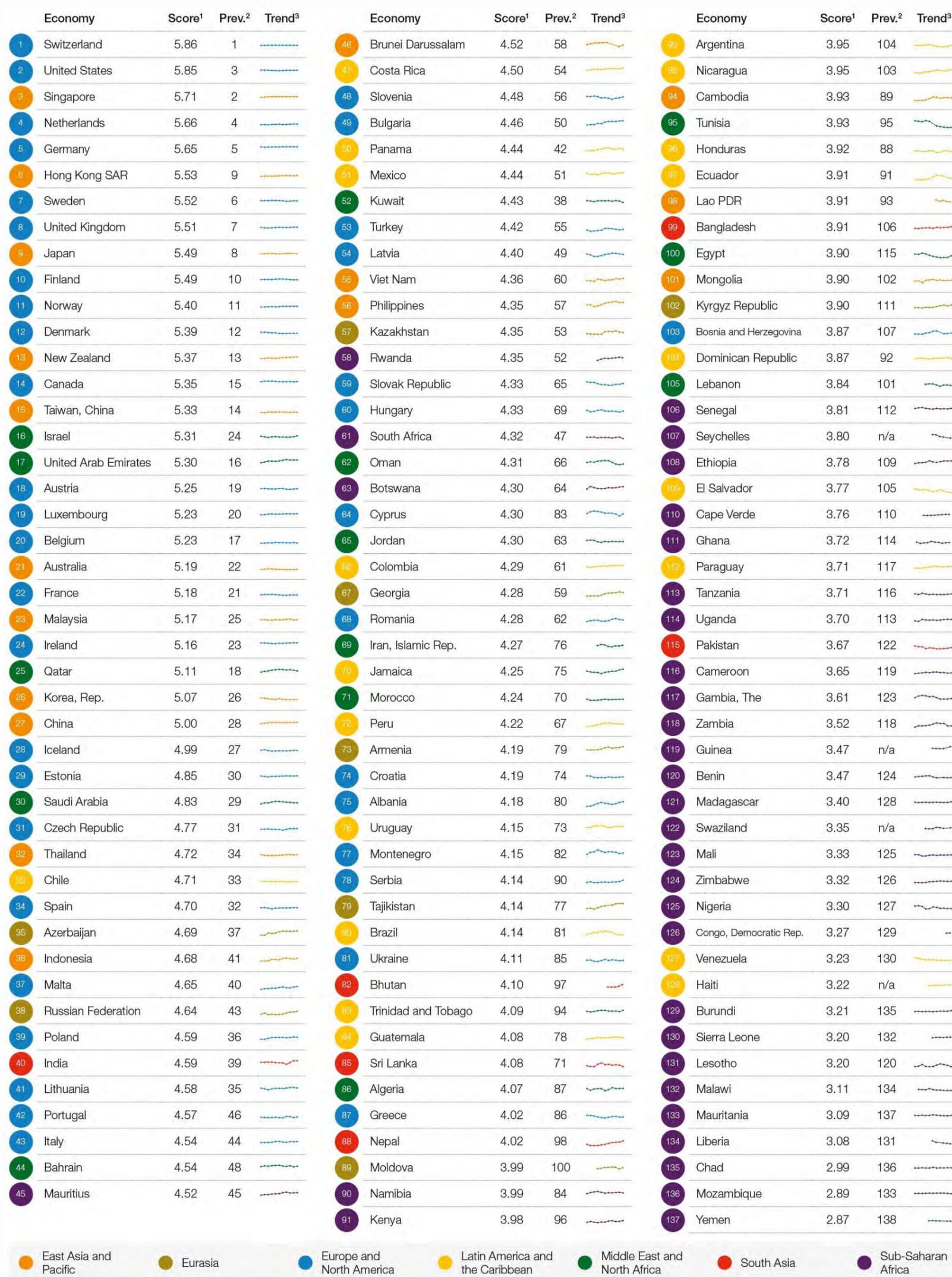
Según el Global Competitiveness Report (Schwab, 2017) existió un bajo progreso en América Latina asociados a la baja productividad, alta informalidad, poco crecimiento de las exportaciones lo que es insuficiente para crear empleo por lo tanto se hace ineficiente la creación de mejores bienes públicos. América Latina avanza, pero no al ritmo que se requiere, el pilar de las instituciones con eficiencia en el gasto público, así como en las instituciones privadas que se empeora debido a la catástrofe de la ética corporativa y de responsabilidad. Se menciona a Brasil ya que tiene mejor desempeño que en años anteriores debido a una mayor transparencia, la percepción de procedimientos exitosos que estaría frenando la corrupción, una mayor capacidad en la innovación que se refleja en mayor industria, mayor colaboración organizacional, mejor investigación y científicos e ingenieros más capacitados.

El Índice de Competitividad Global (ICG o Global Competitiveness Index [GCI]) publicado por Schwab (2017) es un buen indicador para “medir la competitividad de 137 países, considerando el conjunto las instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad” (p. 11). La Figura 2 muestra el ranking publicado por Schwab (2017) para los años 2017 y 2018, y donde se puede observar que las primeras posiciones están ocupadas por los países desarrollados de Europa, Norte América y los países emergentes asiáticos o tigres asiáticos. Por el contrario, en las últimas posiciones encontramos los países africanos y menor medida algún país latinoamericano. Para organizaciones privadas, el Top Multinational Performers (2017) publicado por Forbes muestra las organizaciones Top 250 Global 2000 que generaron el mayor porcentaje de ingresos en proporción a los ingresos totales generados en los mercados extranjeros (ver Tabla 5).

2.4.4. Política de felicidad.

Las principales políticas adoptadas van relacionadas al bienestar de las personas sin embargo al realizar comparaciones entre Latinoamérica, Europa y Estados Unidos, podemos observar que mayores ingresos no necesariamente garantizan personas más felices, por el contrario, también se observa que países con mayores ingresos per cápita tienen políticas más desarrolladas que garantizan un mayor bienestar el cual es un puente para lograr la felicidad.





Note: The Global Competitiveness Index captures the determinants of long-term growth. Recent developments are reflected only in-so-far as they have an impact on data measuring these determinants. Results should be interpreted in this context.

1 Scale ranges from 1 to 7.

2 2016-2017 rank out of 138 economies.

3 Evolution in percentile rank since 2007 or earliest edition available.

Figura 2. Ranking de índice de competitividad global (2017-2018).

Tomado de "The Global Competitiveness Report 2017-2018", por K. Schwab, 2017, Geneva, Switzerland: World Economic Forum (<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>).

Rojas (2016) resaltó que las mediciones macroeconómicas a partir de 1980 hasta el día de hoy, las regiones de Latinoamérica, Europa Occidental y los Estados Unidos han aumentado de forma constante la consecución de un mayor PBI per cápita. Esta tendencia ha sido consistente en su dirección, pero el nivel de progreso se ha diferenciado para las regiones a pesar de que desde 1985 ya se estaba mostrando la tendencia separatista entre ambos grupos de países, el resultado es una amplia brecha económica entre América Latina y los países desarrollados (ver Figura 3). Por esos mismos años en Italia, Francia, España y Reino Unido se tomaron políticas económicas, educativas y de salud los cuales van relacionados con el incremento de su PBI.

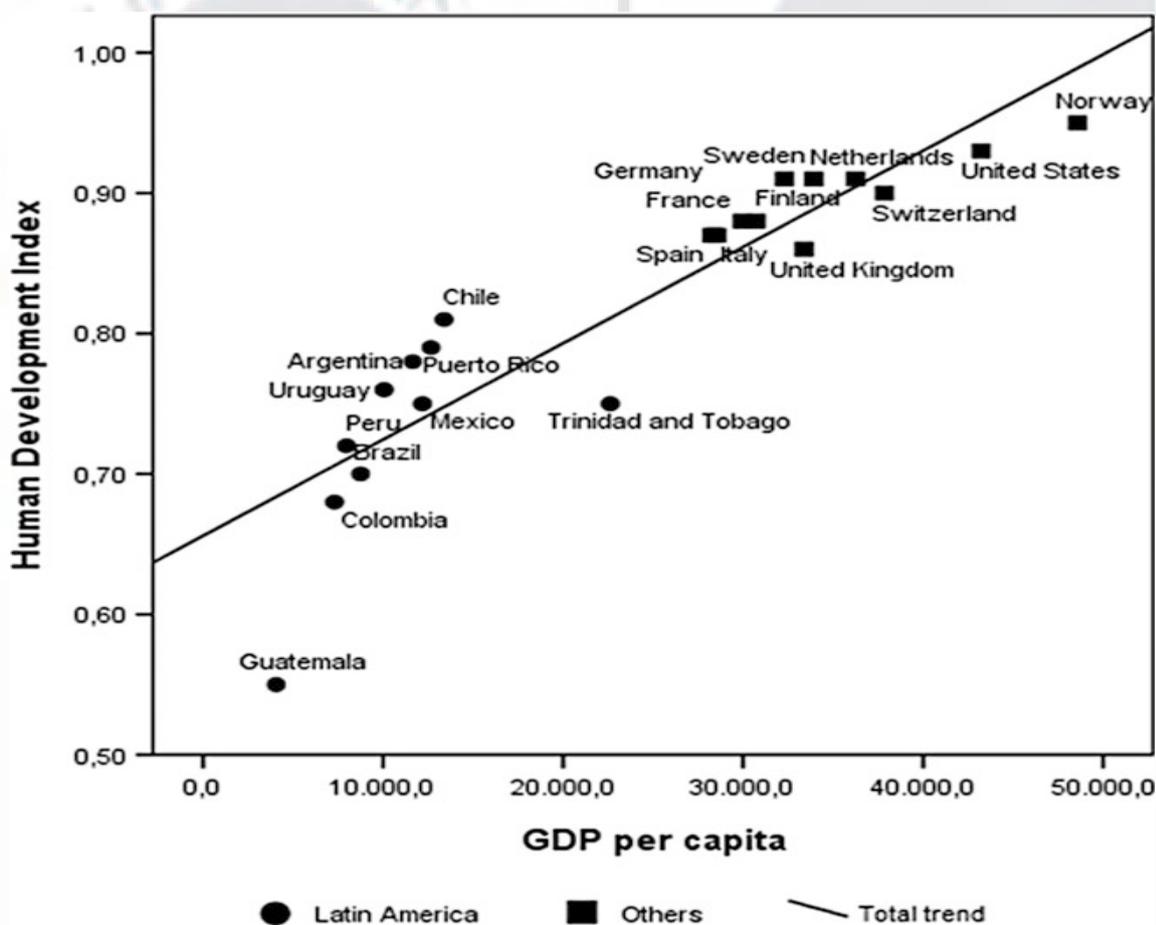


Figura 3. Situación de los países con respecto a su IDH y PIB. Tomado de “Encuesta Mundial de Valores (1999-2008)” por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2009.

Tabla 5

Las 250 Organizaciones Top Productivas en 2018

Nº	Organización	Sector	Nº	Organización	Sector
1	Antofagasta	Diversified Metals & Mining	201	Lanxess	Diversified Chemicals
2	Global Logistic Properties	Real Estate	202	Alrosa	Diversified Metals & Mining
3	Philip Morris International	Tobacco	203	Latam Airlines	Airline
4	ASML Holding	Semiconductors	204	Industrias Peñoles	Diversified Metals & Mining
5	Novo Nordisk	Pharmaceuticals	205	Legrand	Electrical Equipment
6	Pandora	Household/Personal Care	206	Synnex Technology Intl	Electronics
7	Syngenta	Specialized Chemicals	207	Hankook Tire	Auto & Truck Parts
8	Hon Hai Precision	Electronics	208	Agrium	Specialized Chemicals
9	UCB	Pharmaceuticals	209	Leonardo	Aerospace & Defense
10	Givaudan	Household/Personal Care	210	Makita	Household/Personal Care
11	Rio Tinto	Diversified Metals & Mining	211	Scor	Diversified Insurance
12	Newmont Mining	Diversified Metals & Mining	212	Brookfield Asset	Real Estate
13	Actelion	Pharmaceuticals	213	Inditex	Apparel/Footwear Retail
14	Roche Holding	Pharmaceuticals	214	Las Vegas Sands	Casinos & Gaming
15	Umicore	Diversified Metals & Mining	215	Brother Industries	Business Products & Supplies
16	DKSH Holding	Business & Personal Services	216	Magna International	Auto & Truck Parts
17	Smurfit Kappa Group	Paper & Paper Products	217	Subaru	Auto & Truck Manufacturers
18	Ericsson	Communications Equipment	218	Alstom	Conglomerates
19	Solvay	Diversified Chemicals	219	Adidas	Apparel/Accessories
20	Novozymes	Biotechs	220	Evonik	Specialized Chemicals
21	Fiat Chrysler Automobiles	Auto & Truck Manufacturers	221	Mazda Motor	Auto & Truck Manufacturers
22	CRH	Construction Materials	222	Schlumberger	Oil Services & Equipment
23	Wolseley	Construction Materials	223	Bridgestone	Auto & Truck Parts
24	Qualcomm	Semiconductors	224	Samsung SDI	Electronics
25	Nestle	Food Processing	225	Cemex	Construction Materials
26	Novartis	Pharmaceuticals	226	Safran	Aerospace & Defense
27	Yara International	Specialized Chemicals	227	G4S	Security Systems
28	SES	Broadcasting & Cable	228	Volkswagen Group	Auto & Truck Manufacturers
29	Broadcom	Semiconductors	229	Investor AB	Investment Services
30	Skyworks Solutions	Semiconductors	230	Olympus	Consumer Electronics
31	Atlas Copco	Other Industrial Equipment	231	BP	Oil & Gas Operations
32	ABB	Conglomerates	232	Beiersdorf	Household/Personal Care
33	Inventec	Computer Hardware	233	Capgemini	Computer Services
34	Adecco	Business & Personal Services	234	Continental	Auto & Truck Parts
35	Coloplast	Medical Equipment	235	Canon	Business Products & Supplies
36	Hexagon	Other Industrial Equipment	236	UC Rusal	Aluminum
37	LafargeHolcim	Construction Materials	237	Advanced Micro Devices	Semiconductors
38	SKF Group	Other Industrial Equipment	238	Telenor	Telecommunications services
39	Flextronics International	Electronics	239	BAE Systems	Aerospace & Defense
40	Wärtsilä	Heavy Equipment	240	Intel	Semiconductors
41	Swiss Re	Diversified Insurance	241	Skanska	Construction Services
42	Philips	Conglomerates	242	Veolia Environnement	Diversified Utilities
43	Vestas Wind Systems	Electrical Equipment	243	Total	Oil & Gas Operations
44	Kone	Construction Services	244	Fresenius	Medical Equipment & Supplies
45	NXP Semiconductors	Semiconductors	245	Ooredoo Telecom	Telecommunications services
46	Infosys	Computer Services	246	Lear	Auto & Truck Parts
47	Volvo Group	Heavy Equipment	247	Manulife	Life & Health Insurance
48	EMS-Chemie Holding	Specialized Chemicals	248	Kintetsu	Railroads
49	Luxottica Group	Specialty Stores	249	HSBC Holdings	Major Banks
50	Valeant Pharmaceuticals	Pharmaceuticals	250	HBC	Department Stores

Nota. Adaptado de "Top Multinational Performers", por *Forbes*, 2017

2.5. Resumen

La felicidad es un concepto estudiado desde los tiempos de Aristóteles, y siempre se ha presentado como el fin supremo del ser humano (Kashdan, Biswas-Diener y King, 2008). Desde ese entonces se han presentado diferentes enfoques, desde los clásicos hedonista y eudaimónico hasta los más modernos que exponen la felicidad como una combinación de conceptos como: buena vida, significancia y placer (Seligman, 2002). Existen múltiples teorías que explican las dimensiones y características de la felicidad (Diener, 1984; Yamamoto, 2013; Guzmán, et al., 2014; Salgado, 2009; Alarcón, 2006; Argyle et al., 1989), y que se relacionan con otros conceptos positivos como la satisfacción, el compromiso y el compañerismo. A raíz de esto, las organizaciones también están comenzando a cuestionarse sobre la felicidad de sus trabajadores y enfocando la gestión del talento humano a mejorar la felicidad organizacional, lo cual puede ser una tarea compleja y de largo plazo (Dutschke, 2013).

Una de las variables que se relacionan con la felicidad organizacional, es el compromiso organizacional. Este puede componerse de tres variables: afectivo, normativo y de permanencia, los cuales hablan del querer, del deber y del poder quedarse dentro de la organización. La relación entre la felicidad y el compromiso dentro de la organización, puede potenciar el talento y desempeño de los trabajadores (Marks, 2006), resultando en una relación interesante de medir y estudiar como las de: (a) Field y Buitendach en 2011; (b) Boroujeni & Hematian en 2014; (c) Raei en 2012, entre otros. Los resultados tienden a mostrar una relación más fuerte entre el compromiso afectivo y la felicidad, siguiendo el compromiso permanencia y mucho menor la del compromiso normativo.

Diferentes instituciones a nivel internacional (como las Naciones Unidas, la Fundación de Nuevas Economías o NEF por sus siglas en inglés, entre otros) han elaborado y aplicado índices de medición de la felicidad a nivel mundial, que muestran a Latinoamérica

ocupando los primeros lugares (HPI, 2016; Helliwell et al., 2018; IBG, 2014), lo cual demuestra el potencial de crecimiento que tenemos como países, y en consecuencia, como organizaciones públicas y privadas. Una de las encuestas más reconocidas a nivel mundial, el GPTW (2018), señaló que las mejores organizaciones donde trabajar resaltan por la confianza generada internamente, el orgullo organizacional y el fuerte compañerismo entre sus trabajadores. Estos conceptos no son ajenos a la felicidad y el compromiso organizacional, los cuales pueden servir de causa o efecto, ya que como mencionaba Gallup-Healthways (2014) las personas más felices son más eficientes.

2.6. Conclusiones

En el presente capítulo, se han revisado diferentes teorías que definen la felicidad tanto de manera individual como organizacional. Se han mencionado las cuatro dimensiones de la felicidad, que son la alegría de vivir, la realización personal, la satisfacción con la vida y el sentimiento positivo de la vida. Además, se han definido también el compromiso organizacional, como una de las variables de relación con la felicidad, dividida en tres dimensiones: compromiso continuo, normativo y afectivo. Los estudios demuestran una fuerte correlación entre ambas, lo cual puede ayudar a potenciar el talento y generar organizaciones más productivas y competitivas.

Se muestran también las diferentes escalas y tablas de posiciones que existen a nivel mundial con respecto a la felicidad, donde Perú no figura como parte de las primeras posiciones a pesar que otros países latinoamericanos sí. Se valida entonces un potencial de crecimiento en las organizaciones, mediante la aplicación de políticas de gestión humana que puedan aumentar la felicidad dentro de sus trabajadores, de tal manera que aumente también su compromiso organizacional.

Capítulo III: Metodología

En el presente capítulo se expone la metodología empleada en esta investigación, detallando el diseño de la investigación, los instrumentos usados, así como el método de comprobación, recolección y sistematización de la información. Se realizó un muestro por conveniencia de 305 colaboradores, las encuestas se realizaron a todos los colaboradores de esta empresa farmacéutica. Los datos obtenidos para la investigación se recogieron a través de encuestas online para todos los colaboradores. Yamamoto (2016) señaló que los modelos sobre la felicidad deben ser entendidos en términos de una relación dinámica entre los arquetipos estructurales, los elementos evolutivos y las características culturales del entorno, a través de procesos psicosociales. Por consiguiente, la herramienta o compendio de herramientas a usar estará previamente validada y se basará en encuestas a toda la muestra, no considerando herramientas de observación para evitar el grado de subjetividad y posible sesgo del evaluador.

3.1. Diseño de la Investigación y su Conveniencia

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo debido a que a través de la medición numérica y el análisis estadístico busca hallar el nivel de felicidad, el grado de compromiso, e identificar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de esta empresa farmacéutica. Hernández et al. (2010) señalaron que el enfoque cuantitativo utiliza la recopilación de datos para demostrar hipótesis, según la evaluación numérica y el análisis estadístico, para establecer modelos de conducta y argumentar teorías.

Descriptivo y correlacional son los alcances de esta investigación. Descriptivo, porque tiene como finalidad describir y analizar el nivel de felicidad y el grado de compromiso organizacional en los colaboradores de esta empresa farmacéutica. Balestrini (2002) señaló que un estudio de tipo descriptivo se explica como la deducción a la descripción de las

particularidades de un contexto estudiado, que podría estar referido a una comunidad u organización, las propiedades de un tipo de gestión, conductas individuales o grupales, un evento electoral y un hecho punible. Correlacional, porque busca determinar la relación que existe entre la felicidad y el compromiso organizacional. Hernández et al. (2010) señalaron que una investigación del tipo correlacional está determinada como investigaciones cuyo objetivo es saber el grado de relación que existe entre dos o más variables en un entorno en particular.

El estudio es de tipo no experimental de corte transeccional, porque los datos se recopilaron en un corto periodo de tiempo afectando la descripción de las variables y sus relaciones. Los diseños de investigación transversal recopilan datos en un solo momento con el propósito de describir variables y evaluar su incidencia y correspondencia en un determinado instante. La característica no experimental se concreta en investigaciones que se realizan sin la manipulación intencionada de variables, y en los que sólo se contemplan los fenómenos en su hábitat nativo para posteriormente examinarlos (Hernández et al., 2010).

3.2. Hipótesis de Investigación

Hernández et al. (2010, p. 93) señaló que “las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las relaciones entre dos o más variables”. La hipótesis que se pueden señalar (ver Figura 4) de la presente investigación está relacionada con los objetivos definidos en el Capítulo I, siendo esta:

H₁: Existe relación entre las dimensiones y la felicidad con la variable compromiso y sus componentes.

H₀: No existe relación entre felicidad y compromiso organizacional de los colaboradores de las organizaciones farmacéuticas (hipótesis nula).

Estas hipótesis se evalúan posteriormente para el estadístico elegido, en función los niveles de significancia (α) de 0.01, 0.02 y 0.05.

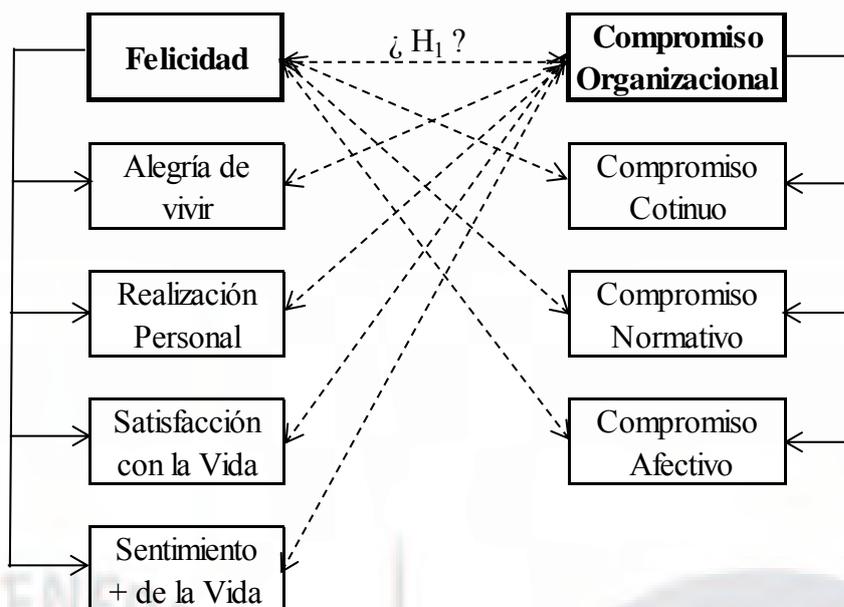


Figura 4. Esquema que refleja posibles relaciones entre variables.

3.2. Población y Muestra

Hernández et al (2010) definieron “la población o universo como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). La población de la presente investigación está conformada por los colaboradores de las 350 organizaciones farmacéuticas peruanas y que Peru Top Publications (2018) señaló que componen aproximadamente un total 8,900 empleados.

La elección de esta empresa farmacéutica como muestra se determinó por conveniencia por su accesibilidad a los niveles gerenciales, aplicando a todos los colaboradores en planilla que laboran en esta empresa farmacéutica, los cuales ascienden a 305 colaboradores, al cierre del mes de julio de 2018. Debido a la amplia población existente en el sector farmacéutico peruano, esta elección de muestra por conveniencia queda reforzada por las siguientes razones:

1. Es una organización expandida a nivel nacional, que abarca las cuatro áreas más importantes del sector farmacéutico peruano, según la Asociación de Industrias Farmacéuticas Nacionales ([ADIFAN], 2018): (a) elaboración, (b) distribución y logística, (c) importación, y (d) comercialización.

2. El número de colaboradores a evaluar en esta organización es de 305, siendo adecuada a los plazos que maneja esta investigación para la realización de las encuestas en la toma de datos y análisis de resultados.

Hernández et al. (2010) señaló que en los estudios de recursos humanos las organizaciones suelen abarcar a todos sus colaboradores para evitar las exclusiones y muestras. Yamamoto (2016) señaló que los modelos sobre la felicidad deben ser entendidos en términos de una relación dinámica entre los arquetipos estructurales, los elementos evolutivos y las características culturales del entorno, a través de procesos psicosociales. Por consiguiente, la herramienta o compendio de herramientas a usar estará previamente validada y se basará en encuestas a toda la muestra de observación, evitando el grado de subjetividad y sesgo del evaluador.

3.3 Consentimiento Informado

En el Apéndice A se encuentra el documento que describe el consentimiento informado para cada uno de los colaboradores y que expresa: (a) los objetivos e importancia de la investigación; (b) como se procederá con la recolección de datos, sus supuestos y limitaciones; (c) la obligación de confidencialidad sobre sus datos, y (d) la publicación de los resultados y sus análisis. Previo a la realización del cuestionario cada colaborador deja evidencia de participación refrendando dos copias de este documento, quedándose una de ella con el colaborador y la segunda copia es archivada en la base de datos de recursos humanos de esta empresa farmacéutica.

3.4. Confidencialidad

Los datos recolectados en las encuestas son tabulados como anónimos para proteger la privacidad de los colaboradores, es decir, no se utilizan datos personales de éstos, sólo para fines de asegurar la calidad de la información se podrá tener acceso a consultar los datos personales durante el proceso de recopilación. Los datos personales no son divulgados por los

investigadores salvo autorización escrita de los colaboradores. Este derecho de los colaboradores se recoge en el documento que se encuentra en el Apéndice D.

3.5. Instrumentos de Investigación

Para esta investigación se utilizaron escalas summativas (tipo Likert) como herramientas de medición de los instrumentos seleccionados. Guil (2006, p. 83) señaló que “una escala consiste en presentar al encuestado una serie de ítems formulados como preguntas, y según responda de una manera u otra, se le asigna a éste una puntuación medida que lo coloca en una escala continua, de una a cinco normalmente, o de otro rango de valores”. La escala summativa fue desarrollada por Rensis Likert en 1932 y al igual que otras escalas de medición consiste en presentar al encuestado un conjunto de ítems en un cuestionario con enunciados redactados en forma afirmativa y negativa que califican al objeto de actitud que se está midiendo y solicitan al participante su reacción lógica eligiendo uno de los puntos o categorías de la escala. A cada categoría se le asigna un valor numérico, finalmente se obtiene una puntuación total como suma de las puntuaciones individuales a cada enunciado (Hernández et al., 2010)

Los instrumentos seleccionados según el marco teórico expuesto en esta investigación son dos: el cuestionario OHQ de Hills y Argyle (2002) para la medición de la felicidad y el cuestionario de Meyer y Allen (1990) para la medición del compromiso organizacional. Además, el cuestionario incluye las siguientes variables de control: (a) según estado civil, (b) según género, (c) según rango de edad, (d) según grado de instrucción, (e) según cargo, y (f) según antigüedad de los trabajadores en esta empresa farmacéutica. Los enunciados contenidos en estos cuestionarios se encuentran en el Apéndice C.

3.5.1. Cuestionario OHQ.

El cuestionario OHQ fue desarrollado por Hills y Argyle (2002) para facilitar una medida equivalente más asequible del Inventario de Felicidad de Oxford (OHI), se divide en

cuatro grupos, que coinciden con las dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir. Consta de 29 enunciados, con la distribución que puede observar en la Tabla 6, dentro de las cuatro dimensiones antes mencionadas. Para la medición y evaluación de los resultados se ha asignado una puntuación de uno a seis para las respuestas según la escala de Likert: (a) muy en desacuerdo, (b) más o menos en desacuerdo, (c) ligeramente en desacuerdo, (d) ligeramente de acuerdo, (e) más o menos de acuerdo, y (f) muy de acuerdo. Siendo uno el valor que representa estar muy en desacuerdo y seis el valor que representa estar muy de acuerdo con la variable felicidad y sus dimensiones que se están midiendo. El cuestionario incluye 17 enunciados transcritos positivamente y 12 enunciados transcritos negativamente.

Tabla 6

Distribución Interna de Enunciados según Dimensiones en OHQ

Componente	Nº Ítems	Nº de Enunciados
Alegría de vivir	4	25, 26, 27, 28
Realización personal	7	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
Satisfacción con la vida	7	36, 37, 38, 39, 41, 42
Sentimiento positivo de la vida	11	43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53

En la Tabla 7 se observa la distribución de los enunciados del cuestionario dependiendo si éstos son positivos o negativos. Para el caso de los enunciados negativos, se debe interpretar de manera inversa a los enunciados positivos, al momento de determinar la puntuación. La puntuación establecida para cada enunciado del cuestionario, dependiendo si es positivo o negativo, se muestra en la Tabla 8. Posteriormente, a la recopilación de datos, se determinó el promedio de cada encuesta para la variable felicidad y cada uno de las cuatro dimensiones de la felicidad; es decir, se obtuvieron cinco datos por cada encuesta. El promedio de cada variable se hallará entre valores del uno al seis, siendo uno el valor que simboliza estar muy en desacuerdo, y seis el valor que simboliza estar muy de acuerdo con las variables que se están evaluando: la felicidad y sus dimensiones.

Tabla 7

Enunciados Positivos y Negativos del Cuestionario OHQ

Clasificación	Nº Ítems	Nº de Enunciados
Positivo	17	26, 27, 28, 31, 32, 33, 35, 36, 39, 40 41, 42, 44, 45, 46, 49, 50
Negativo	12	25, 29, 30, 34, 37, 38, 43, 47, 48, 51, 52, 53

Tabla 8

Puntuación del Enunciado Positivo o Negativo en el Cuestionario OHQ

Enunciados	Muy en desacuerdo	Más o menos en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Más o menos de acuerdo	Muy de acuerdo
Positivo	1	2	3	4	5	6
Negativo	6	5	4	3	2	1

3.5.2. Cuestionario OCQ.

El cuestionario OCQ está dividido en tres grupos, que coinciden con los componentes del compromiso organizacional: (a) afectivo, (b) normativo, y (d) continuo. Se compone de 24 enunciados, con el reparto de enunciados que se observa en la Tabla 9, según los tres componentes anteriormente indicados. Para la medición y evaluación de los resultados se ha asignado una puntuación de uno a cinco para las respuestas según la escala de Likert: (a) totalmente en desacuerdo, (b) desacuerdo, (c) ni de acuerdo ni desacuerdo, (d) de acuerdo, y (e) totalmente de acuerdo. Siendo uno el valor que representa estar totalmente en desacuerdo y cinco el valor que representa estar totalmente de acuerdo, con respecto a las variables que se están midiendo: compromiso organizacional y sus componentes.

Tabla 9

Distribución Interna de Enunciados según Componentes en el Cuestionario OCQ

Componente	Nº Ítems	Nº de Enunciados
Compromiso Afectivo	8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Compromiso Continuo	8	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16
Compromiso Normativo	8	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

El cuestionario incluye 15 enunciados transcritos positivamente y nueve enunciados transcritos negativamente. En la Tabla 10 se visualiza la distribución de enunciados del cuestionario dependiendo si éstos son positivos o negativos. Para el caso de los enunciados negativos, se debe interpretar de manera inversa a los enunciados positivos, al momento de determinar la puntuación. En la Tabla 11 se observa la distribución de enunciados del cuestionario dependiendo si son positivos o negativos.

La puntuación para cada enunciado de la encuesta dependiendo si es positivo o negativo se mostró anteriormente en la Tabla 8. Posteriormente, a la recopilación de datos, se calculó el promedio de cada encuesta para determinar el grado de compromiso organizacional y de cada uno de sus tres componentes; es decir, se obtuvieron cuatro datos por cada encuesta. El promedio de cada variable se hallará entre valores del uno al cinco, siendo uno el valor que simboliza estar totalmente en desacuerdo, y cinco el valor que simboliza estar totalmente de acuerdo con las variables que se están evaluando: compromiso organizacional y sus componentes.

Tabla 10

Enunciados Positivos y Negativos en el Cuestionario OCQ

Clasificación	Nº Ítems	Nº de Enunciados
Positivo	8	1, 2, 3, 4, 7, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23
Negativo	9	4, 5, 6, 8, 9, 12, 18, 19, 24

Tabla 11

Puntuación del Enunciado Positivo o Negativo en el Cuestionario OCQ

Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Positivo	1	2	3	4	5
Negativo	5	4	3	2	1

3.6. Recolección de Datos

La recopilación de los datos se gestionó con el área de Gestión Humana de esta empresa farmacéutica, a fin de obtener el censo completo de los 305 colaboradores registrados en la planilla al cierre del mes de julio de 2018. Luego de ello, se envió el cuestionario digital mediante un enlace a través del correo electrónico de cada uno de los colaboradores. Previo a iniciar la resolución del cuestionario por los colaboradores, se les indicó a éstos que lean detalladamente las indicaciones dadas, y frente a cualquier duda, esta debía ser resuelta mediante el envío de email a los investigadores. La duración promedio para completar el cuestionario fue de una hora aproximadamente y los datos obtenidos fueron tabulados por los investigadores. Una vez finalizado el proceso de recopilación de datos se tabularon por los investigadores en la matriz de datos presentada en el Apéndice F.

3.7. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Para confirmar la validación del instrumento se emplearon los enunciados de los cuestionarios desarrollados por investigaciones previas y validadas posteriormente por otros autores, para lo cual fue necesario realizar la traducción de los enunciados del idioma inglés al español siendo validada oficialmente por traductores peruanos especializados, lo que se certifica en la correspondiente documentación presentada en el Apéndice E. Hui y Traindis (1985) señalaron que la existencia de diversidad cultural en las formas de resultados podrían deberse a dificultades culturales en la traducción de los cuestionarios, los cuales ha sido resueltos mediante la implementación de mejoras de los procedimientos de traducción, revisión y/o reemplazo de algunos elementos de la escala de los cuestionarios mencionados.

Para la confiabilidad de los instrumentos seleccionados, se comprobó a través del método de consistencia interna y la utilización del coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual admite certificar si existe homogeneidad o consistencia interna en los cuestionarios (Hernández et al., 2010). El coeficiente alfa fue propuesto por Cronbach (1951), constituye

una generalización de las populares fórmulas KR-21 y KR-20 de consistencia interna, desarrolladas por Kuder y Richardson en 1937 (Kerlinger & Lee, 2001). Las fórmulas KR-20 y KR-21 sólo pueden ser aplicables a cuestionarios dicotómicos o binarios, sin embargo, el Alfa de Cronbach permite evaluar la correlación de un instrumento compuesto por una escala de Likert, para variables de intervalos o de razón, por eso es la más utilizada (Hernández et al., 2010). Cronbach (1951) estableció la siguiente fórmula para el cálculo de su coeficiente (p. 305):

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \frac{\sum_{k=1}^n \sum_{h=1}^n \sigma_{k,h}}{\sigma_x^2}; \forall h \neq k$$

Donde n es el número de enunciados, k y h son partes sobre las que se calcula el estadístico. Otra forma de calcular es a través de la fórmula equivalente resultante de la derivación del coeficiente α de Lord y Novick (2008, p. 89):

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Para la aplicación de esta fórmula se asume que los supuestos generales del modelo propuesto por la Teoría Clásica de los Tests (TCT) se cumplen para todas las partes del compuesto y, por ende, también para la sumatoria o prueba total. (Cervantes, 2005, p. 18).

Tabla 12

Grado de Confiabilidad según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Grado de Confiabilidad
$\alpha < 0.5$	Inaceptable
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Pobre
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Bueno
$0.9 \leq \alpha \leq 1.0$	Excelente

En la Tabla 12, George y Mallery (2003) sugirieron los siguientes grados de aceptación de la confiabilidad según los valores del coeficiente de alfa de Cronbach obtenidos. Se espera que el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach sea 0.7, por debajo de ese valor la consistencia interna es cuestionable o pobre (Celina & Campo, 2005).

En su versión original (Hills & Argyle, 2002), el cuestionario OHQ presenta un alfa de Cronbach de 0,90 que le confiere una excelente confiabilidad y una correlación test-retest de 0,78 a 7 semanas. Posteriormente, varios autores han validado la confiabilidad del instrumento como se puede revisar en la Tabla 13.

Tabla 13

Confiabilidad del Cuestionario OHQ según Diversos Investigadores

Autores	Año	Alfa de Cronbach	Grado de Confiabilidad
Hills & Argyle	2002	0.90	Excelente
Robbins, Francis, & Edwards	2010	0.92	Excelente
Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie	2012	0.93	Excelente
Boroujeni & Hematian	2014	0.93	Excelente

El cuestionario OHQ según diversos autores (ver Tabla 14) presenta un alfa de Cronbach cercano a 0,84 que le confiere una buena confiabilidad.

Tabla 14

Confiabilidad del Cuestionario OCQ según Diversos Investigadores

Autores	Año	Alfa de Cronbach	Grado de Confiabilidad
Meyer y Allen	1991	0.910	Excelente
Dwyer	2001	0.790	Aceptable
Kwela	2001	0.870	Bueno
Vilaseca	2002	0.900	Excelente
Field & Buitendach	2011	0.800	Bueno
Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie	2012	0.840	Bueno
Boroujeni & Hematian	2014	0.840	Bueno
Bustamante, Fernández, Moscoso & Vera	2016	0.857	Bueno

3.8. Codificación de la Información

Una vez finalizado el proceso de recopilación de datos, éstos son tabulados y codificados para facilitar y mejorar el procesamiento y manejo de los datos, se estableció un código numérico para cada categoría generada en las preguntas de control. Esta codificación (ver Tabla 15) tiene como objetivo concentrar numéricamente los datos que se recolectan en forma alfabética para manejarlos posteriormente como datos cuantitativos.

Tabla 15

Codificación de Categorías de Control

Clasificación	Código	Clasificación	Código
Género		Estado Civil	
Masculino	1	Casado	1
Femenino	2	Soltero	2
Grado de Estudios		Divorciado	3
Primaria	1	Rango de Edad	
Secundaria	2	De 18 a 25 años	1
Superior	3	De 26 a 35 años	2
Postgrado	4	De 36 a 45 años	3
Cargo en Organización		Más de 45 años	4
Gerente	1	Antigüedad en Organización	
Jefe	2	Menos de 1 año	1
Supervisor-Coordiador	3	De 1 a 5 años	2
Administrativo	4	De 6 a 12 años	3
Ventas	5	De 13 a 18 años	4
Operario	6	Más de 18 años	5

3.9. Análisis de Datos

Para el estudio cuantitativo se procedió inicialmente con análisis de estadística descriptiva de las variables, utilizando el software Microsoft Excel mediante las cuales se han obtenido las medidas de tendencia central, como mediana, media y moda; y medidas de variabilidad como rango, desviación estándar y varianza. Posteriormente, se aplicó inferencia estadística para determinar relaciones no paramétricas (coeficiente de Spearman) entre las variables y pruebas de hipótesis, aplicando el software estadístico libre R-Commander

(versión 3.4.0). Por último, se aplicó técnicas de regresión entre las variables principales, empleando la herramienta estadística PH-Stat de Microsoft Excel.

3.10. Resumen

El presente estudio de investigación es de tipo: (a) cuantitativo, (b) descriptivo-correlacional, (c) no experimental, y (d) transeccional; el cual valió para describir el nivel de felicidad y el grado de compromiso organizacional, así como para determinar la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional, así como, las relaciones entre las dimensiones y los componentes de cada una de las variables, respectivamente para todos los colaboradores que laboran en esta empresa farmacéutica. La investigación busca responder los objetivos generales y específicos establecidos en el Capítulo I del presente documento.

Se estableció que la muestra está conformada por los colaboradores que laboran en esta empresa farmacéutica, los cuales ascienden a 305 personas, una muestra por conveniencia, que a través de las nuevas tecnologías, se generó una encuesta digital mediante enlace web enviado por correo electrónico a todos los colaboradores de la organización. Previo al inicio de resolver el cuestionario, se les indicó a los colaboradores que lean detenidamente las instrucciones, que respondan honestamente y en caso de existir dudas, estas debían absolverlas con el entrevistador, mediante consulta por correo electrónico. La duración estimada para completar las encuestas fue de aproximadamente una hora.

Se utilizó la escala de Likert como medida de puntuación en los cuestionarios aplicados: OHQ y OCQ. El cuestionario OHC consta de 24 preguntas o ítems, cuyos enunciados están divididos en tres grupos, coincidiendo con los componentes del compromiso organizacional: (a) afectivo, (b) normativo, y (d) continuo. El cuestionario OHQ consta de 29 preguntas o ítems, cuyos enunciados están divididos en cuatro grupos, coincidiendo con las dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) satisfacción con la vida, (c) realización personal, y (d) alegría de vivir.

La validez y confiabilidad de estos instrumentos, está comprobada por investigadores y autores que anteriormente han aplicado estos instrumentos, obteniendo una confiabilidad excelente para el cuestionario OHQ y una buena confiabilidad para el cuestionario OCQ.



Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

En el presente capítulo, se describen y analizan los hallazgos obtenidos del estudio procurando dar énfasis en responder las cuestiones presentadas en el Capítulo I de esta investigación. El objetivo de esta investigación consiste en identificar la influencia o relación que existen entre la felicidad y el compromiso organizacional en esta empresa farmacéutica, el cual incluye la medición de la felicidad de los encuestados en sus cuatro dimensiones: (a) alegría de vivir, (b) realización personal, (c) satisfacción con la vida, y (d) sentido positivo de la vida; y también, incluye la medición del compromiso organizacional en sus tres componentes: (a) afectivo, (b) continuo, y (c) normativo.

Mediante el análisis descriptivo estadístico, la inferencia estadística y regresión se presentan a continuación los resultados obtenidos a través de los softwares: PH-Stat de Microsoft Excel y el estadístico libre R-Commander (versión 3.4.0).

4.1. Test de Consistencia

En el estudio estadístico de esta población se verificó la confiabilidad y validez de los instrumentos para cada una de las variables: felicidad y compromiso organizacional; así como, de la subdivisión de éstas en sus respectivas dimensiones y componentes de las variables felicidad y compromiso organizacional. Para ello se utilizó la medición de coherencia o consistencia interna mediante el alfa de Cronbach (α) según la forma de calcularlo de Lord y Novick (2008, p. 89):

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Para el cuestionario completo (OHQ+OCQ) se obtuvo el siguiente coeficiente de alfa de Cronbach (ver Tabla 16). Hernández et al., (2010) señalaron que un valor aceptable para la confiabilidad de la investigación básica debe ser superior a 0.75, en este caso el valor obtenido de 0.92 le confiere una excelente confiabilidad.

Tabla 16

Cálculo del Coeficiente de Cronbach de la Encuesta

Componentes Ecuación	Resultados
n	53
$\sum_{k=1}^n \sigma_k^2$	49.0877
σ_k^2	497.8207
n / (n-1)	1.0192
$\left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_k^2}\right)$	0.9014
α	0.9187

4.1.1. Test de consistencia del cuestionario OHQ.

Para el cuestionario OHQ se obtuvieron los siguientes coeficientes de alfa de Cronbach (ver Tabla 17) tanto para la variable felicidad, como para cada una de sus cuatro dimensiones: (a) alegría de vivir, (b) realización personal, (c) satisfacción con la vida, y (d) sentido positivo de la vida.

Tabla 17

Cálculo del Coeficiente de Cronbach del Cuestionario OHQ

Componentes Ecuación	Alegría de vivir	Realización Personal	Satisfacción con la vida	Sentido positivo de la vida	Felicidad
n	4	7	7	11	29
$\sum_{k=1}^n \sigma_k^2$	3.0275	6.6493	4.3623	13.2133	27.2524
σ_k^2	7.0476	20.0060	12.3034	48.8765	231.5950
n / (n-1)	1.3333	1.1667	1.1667	1.1000	1.0357
$\left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_k^2}\right)$	0.5704	0.6676	0.6454	0.7297	0.8823
α	0.7606	0.7789	0.7530	0.8026	0.9138

Los resultados muestran que el alfa (α) de Cronbach hallado para la variable de la felicidad presenta una confiabilidad excelente, mientras que sus dimensiones presentan una buena consistencia interna.

4.1.2. Test de consistencia del cuestionario OCQ.

Para el cuestionario OHQ se obtuvieron los siguientes coeficientes de alfa de Cronbach (ver Tabla 18) tanto para la variable compromiso organizacional, como para cada una de sus tres componentes: (a) afectivo, (b) continuo, y (c) normativo.

Tabla 18

Cálculo del Coeficiente de Cronbach del Cuestionario OCQ

Componentes Ecuación	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
n	8	8	8	24
$\sum_{k=1}^n \sigma_k^2$	5.7899	9.2517	6.7938	21.8354
σ_k^2	25.2612	31.8430	23.1226	114.1061
n / (n-1)	1.1429	1.1429	1.1429	1.0435
$\left(1 - \frac{\sum_{k=1}^n \sigma_k^2}{\sigma_k^2}\right)$	0.7708	0.7095	0.7062	0.8086
α	0.8809	0.8108	0.8071	0.8438

Los resultados muestran que alfa (α) de Cronbach hallado para la variable del compromiso organizacional y sus componentes presenta una consistencia interna buena.

4.2. Clasificación de la Población y Análisis de Datos

Este estudio de investigación se realizó con los datos validados de 305 colaboradores de esta empresa farmacéutica. Una primera clasificación se basa en las dos variables y sus componentes o dimensiones identificadas, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo completo para responder con la medida central de la media, a la primera pregunta específica de esta tesis: ¿Qué nivel de felicidad y grado de compromiso existe en los colaboradores del durante el año 2018?

4.2.1. Análisis estadístico descriptivo de los datos del cuestionario OHQ.

La Tabla 19 muestra el análisis descriptivo según la variable felicidad y sus dimensiones: (a) alegría de vivir, (b) realización personal, (c) satisfacción con la vida, y (d) sentido positivo de la vida.

Tabla 19

Análisis Estadístico Descriptivo de la Felicidad y sus Dimensiones

Medidas	Alegría de vivir	Realización Personal	Satisfacción con la vida	Sentido positivo de la vida	Felicidad
Media	4.692	4.780	4.928	4.895	4.847
Error típico	0.038	0.037	0.029	0.036	0.030
Mediana	4.750	4.857	5.000	5.000	5.000
Moda	4.750	5.000	5.286	5.273	5.138
Desv. Estándar	0.664	0.639	0.501	0.636	0.525
C. Variación	14.15%	13.37%	10.16%	12.98%	10.83%
Varianza	0.440	0.408	0.251	0.404	0.275
Curtosis	-0.200	1.636	-0.511	-0.360	0.092
C. Asimetría	-0.512	-0.851	-0.424	-0.470	-0.545
Confianza (95%)	0.075	0.072	0.056	0.072	0.059

Según los datos obtenidos en la Tabla 19, se observa que el nivel de felicidad de los colaboradores de esta empresa farmacéutica (ver Tabla 20) se encuentran en un nivel alto de felicidad (media=4.847) y reflejándose ese mismo nivel para cada una de sus dimensiones, siendo la dimensión de satisfacción con la vida, el de un nivel más alto (media=4.928).

Tabla 20

Rango de Niveles de Felicidad

Nivel de Felicidad	Rango
Bajo	1.000 - 2.666
Medio	2.667 - 4.333
Alto	4.334 - 6.000

4.2.2. Análisis estadístico descriptivo de los datos del cuestionario OCQ.

La Tabla 21 muestra el análisis descriptivo según las variables compromiso organizacional y sus componentes: (a) compromiso afectivo, (b) compromiso continuo, y (c) compromiso normativo.

Tabla 21

Análisis Estadístico Descriptivo del Compromiso y sus Componentes

Medidas	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Media	3.800	3.278	3.384	3.488
Error típico	0.036	0.040	0.034	0.026
Mediana	3.750	3.250	3.375	3.542
Moda	3.875	4.000	3.250	3.833
Desv. Estándar	0.628	0.706	0.601	0.445
C. Variación	16.53%	21.54%	17.76%	12.77%
Varianza	0.395	0.499	0.361	0.198
Curtosis	1.388	-0.650	0.288	0.322
C. Asimetría	-0.509	-0.538	-0.432	-0.440
Confianza (95%)	0.071	0.080	0.068	0.050

Según los datos obtenidos en la Tabla 21, se observa que el grado de compromiso organizacional (ver Tabla 22) de los colaboradores de esta empresa farmacéutica, se encuentra en un grado medio de compromiso organizacional (media=3.488) y reflejándose ese mismo grado para cada uno de sus componentes, siendo el componente afectivo el de mayor puntuación (media=3.800).

Tabla 22

Rango de Grados de Compromiso Organizacional

Grado de Compromiso	Rango
Bajo	1.000 - 2.333
Medio	2.334 - 3.666
Alto	3.667 - 5.000

4.2.3. Clasificación de la muestra según variables de control.

Una segunda clasificación (ver Tabla 23), muestra el análisis de frecuencia de los datos de la muestra, donde se obtuvo seis clasificaciones en función de las variables originadas por las preguntas de control: (a) según estado civil, (b) según género, (c) según rango de edad, (d) según grado de instrucción, (e) según cargo, y (f) según antigüedad de los trabajadores, en esta empresa farmacéutica.

Tabla 23

Distribución de la Muestra según Variables de Control

Clasificación		Clasificación	
Género	n	Estado Civil	n
Masculino	134	Casado	121
Femenino	171	Soltero	161
Grado de Estudios		Divorciado	23
Primaria	69	Rango de Edad	
Secundaria	18	De 18 a 25 años	77
Superior	205	De 26 a 35 años	138
Postgrado	12	De 36 a 45 años	73
Cargo en Empresa		Más de 45 años	17
Gerente	11	Antigüedad en Empresa	
Jefe	29	Menos de 1 año	154
Supervisor-Coordenador	17	De 1 a 5 años	125
Administrativo	53	De 6 a 12 años	23
Ventas	117	De 13 a 18 años	2
Operario	78	Más de 18 años	1

Según los datos obtenidos en la Tabla 23, el perfil promedio de los colaboradores de esta empresa farmacéutica, es el siguiente: (a) soltero, (b) femenino, (c) con un rango de edad de 26 a 35 años, (d) con estudios superiores, (e) con perfil de área de ventas, y (f) con una antigüedad de 1 a 5 años en la organización.

4.3. Análisis Paramétrico de Normalidad de las Variables de Estudio

Para poder realizar un análisis paramétrico, hay varios supuestos de los que hay que partir: (a) que las distribuciones poblacionales de ambas variables estén normalmente distribuidas, (b) que el nivel de medición de las variables sea por intervalos o razón, y (c) la

linealidad en la interacción de las variables analizadas entre sí (Hernández et al., 2010; Restrepo & González, 2007). La variable felicidad y sus dimensiones presentan unos gráficos de distribución que no se aproximan a una distribución normal (ver Figura 5), además de tener altos coeficientes de asimetría de Fisher (ver Tabla 19).

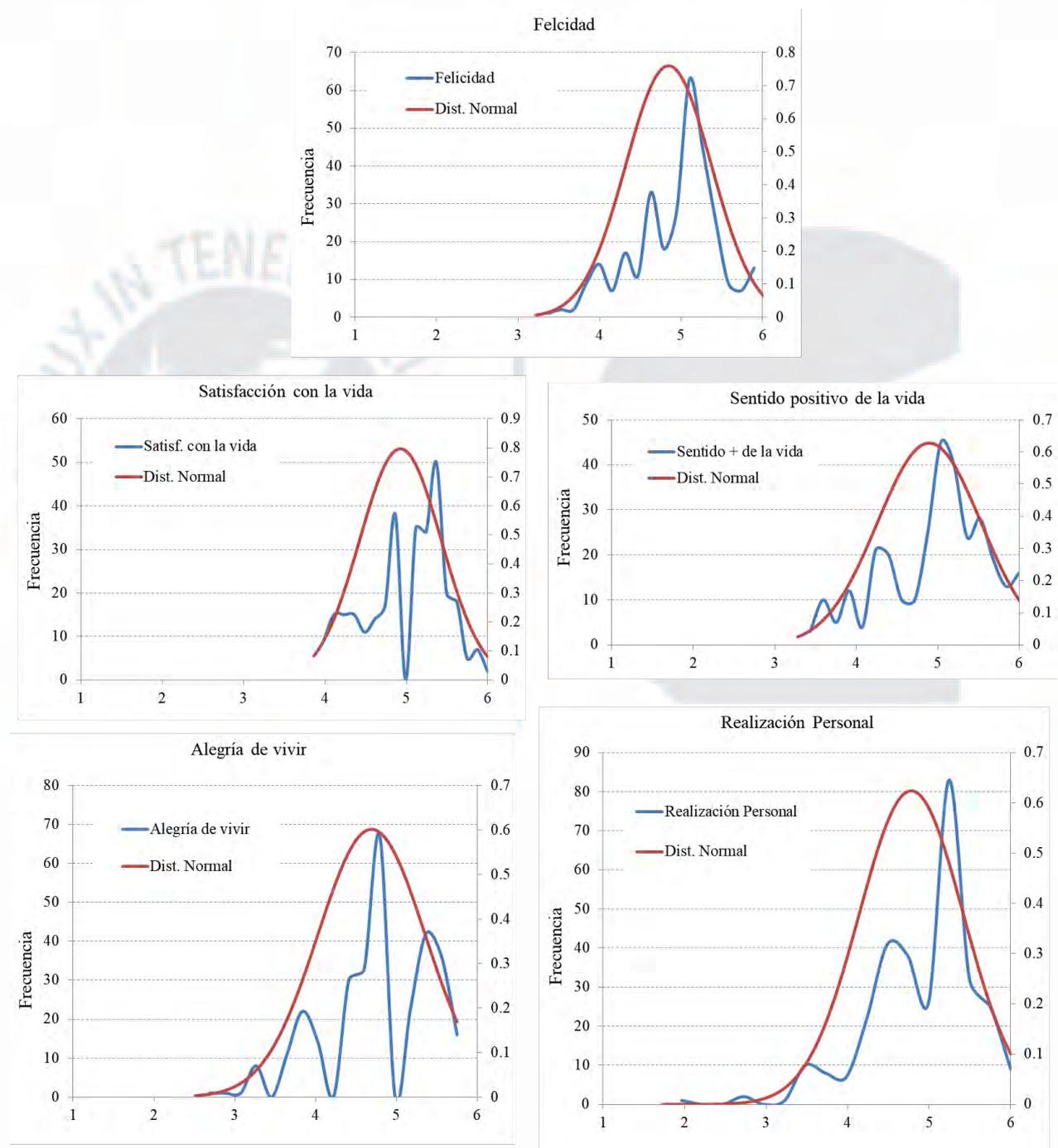


Figura 5. Distribución de frecuencias de la felicidad

El compromiso organizacional y sus componentes también presenta unos gráficos de distribución de frecuencias, que en líneas generales no se aproximan lo suficiente a una distribución normal (ver Figura 6), además de tener altos coeficientes de asimetría de Fisher (ver Tabla 21).

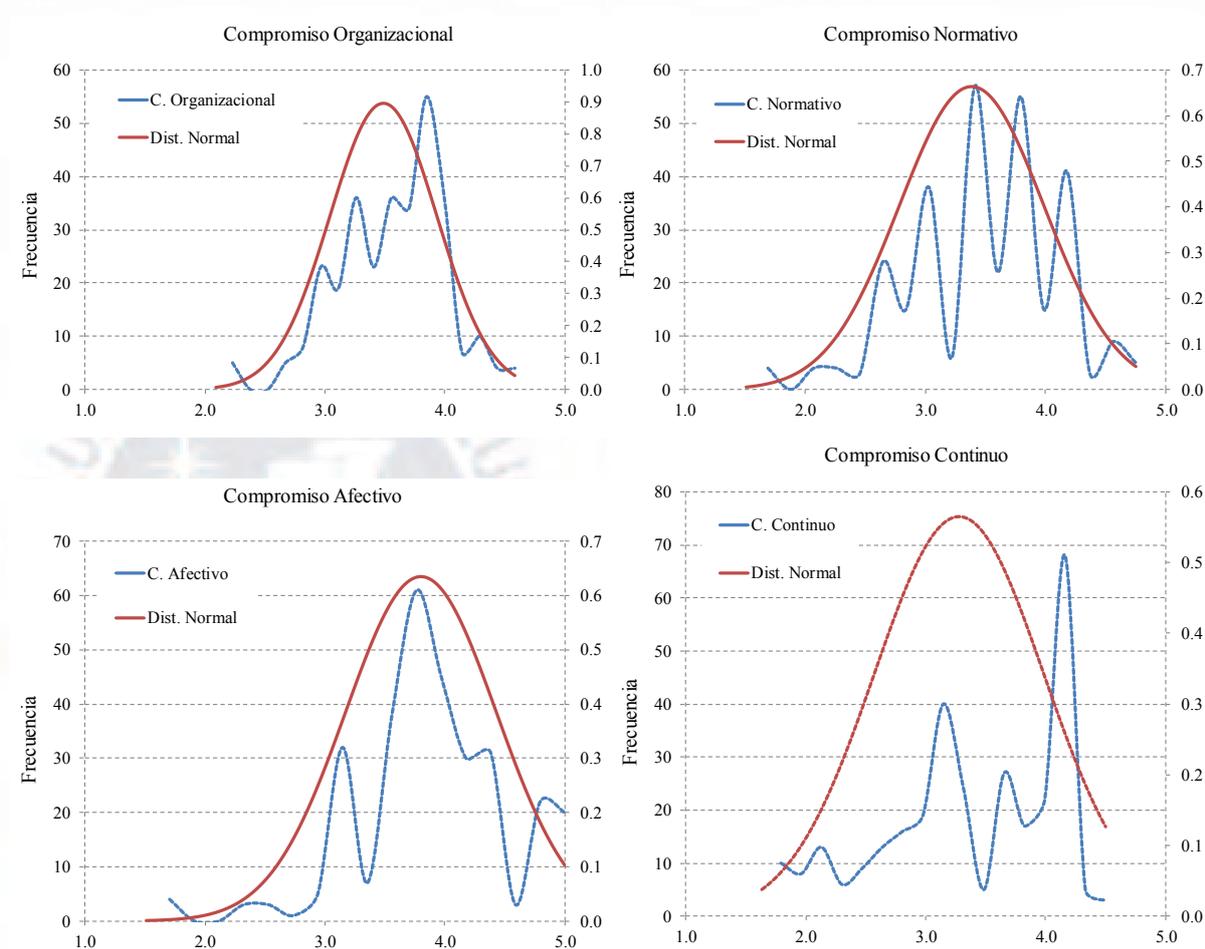


Figura 6. Distribución de frecuencias del compromiso organizacional

En consecuencia, para hallar la relación entre estas variables se empleó un análisis no paramétrico a través del coeficiente de correlación por rango ordenado de Spearman, simbolizado como rho (ρ). Este análisis no paramétrico no requiere de ningún supuesto acerca de: la forma de la distribución muestral de ambas variables, aceptando cualquier tipo de distribuciones, incluyendo aquellas que no son normales; y la linealidad de la supuesta relación que se quiere confirmar. Además, para este coeficiente las variables pueden estar

medidas en cualquier nivel (intervalo, razón, nominales, y ordinales), pero deben ser categóricas y deben ser resumidas de forma discreta (Hernández et al., 2010).

4.4. Relaciones entre Variables y Validación de Hipótesis

En este apartado se pretende responder a los objetivos específicos de la investigación, para determinar si existe y cómo es la relación entre la felicidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de esta empresa farmacéutica. Muchos investigadores revisados en la literatura han aplicado casi siempre coeficiente de correlación de Pearson; sin embargo, como se indicó en la sección anterior, para aplicar este coeficiente se deben cumplir los supuestos mencionados en el apartado anterior, los que no se cumplen en su totalidad. Por ello de las ventajas de aplicar el coeficiente de Spearman: técnica no paramétrica de libre distribución probabilística, con supuestos estadísticos menos estrictos y que permite analizar relaciones curvilíneas (Restrepo & González, 2007; Hernández et al., 2010).

El coeficiente de correlación de Spearman (ρ), como el coeficiente de correlación lineal entre los rangos en la fórmula de Pearson remplazados por rangos ordenados, quedando de la siguiente manera la fórmula (Spearman 1909; Restrepo & González 2007) de este estadístico:

$$\rho = 1 - 6 \frac{\sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}; -1 \leq \rho \leq 1$$

La significancia de este coeficiente se interpreta igual que otros valores estadísticos (como el coeficiente r de Pearson) y que también sirve para analizar relaciones curvilíneas (Creswell, 2005; Restrepo & González, 2007; Hernández et al., 2010). Aplicando esta fórmula en los datos recopilados de los cuestionarios se obtienen los coeficientes de correlación de las variables indicados en la Tabla 24.

Tabla 24

Relación entre la Felicidad y Compromiso Organizacional

Coefficientes Spearman (ρ)	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Felicidad	0.5559	0.5823	0.1276	0.4906
Alegría de vivir	0.4532	0.4631	0.0946	0.4087
Realización personal	0.4940	0.5292	0.0899	0.4699
Satisfacción con la vida	0.5662	0.5395	0.1910	0.4639
Sentido positivo de la vida	0.4678	0.5083	0.0987	0.4152

A continuación, revisamos las regiones del estadístico para ver si se aprueba la hipótesis H_1 ($\rho \neq 0$) o se rechaza la hipótesis nula ($H_0: \rho = 0$) según nivel de significancia. Para muestras mayores ($n > 30$), se debe utilizar la estandarización del estadístico Z para la prueba de Spearman, obteniéndose los siguientes resultados (ver Tabla 25):

$$Z = \frac{\rho - z}{\sigma_\rho}; \quad \sigma_\rho = \frac{1}{\sqrt{n-1}}$$

Tabla 25

Estandarización del Estadístico Z para Spearman (ρ) con $n > 30$

Estadístico Z	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Felicidad	9.6924	10.1527	2.2248	8.5539
Alegría de vivir	7.9018	8.0744	1.6494	7.1259
Realización personal	8.6132	9.2269	1.5675	8.1930
Satisfacción con la vida	9.8720	9.4065	3.3302	8.0884
Sentido positivo de la vida	8.1564	8.8625	1.7209	7.2393

Aplicando la aceptación según zona de aceptación/rechazo sobre el valor del estadístico Z (ver Figura 7), se obtiene el nivel de significancia bilateral (prueba de dos colas) en la Tabla 26 para los casos de aceptación de la prueba de hipótesis $H_1: \rho \neq 0$.

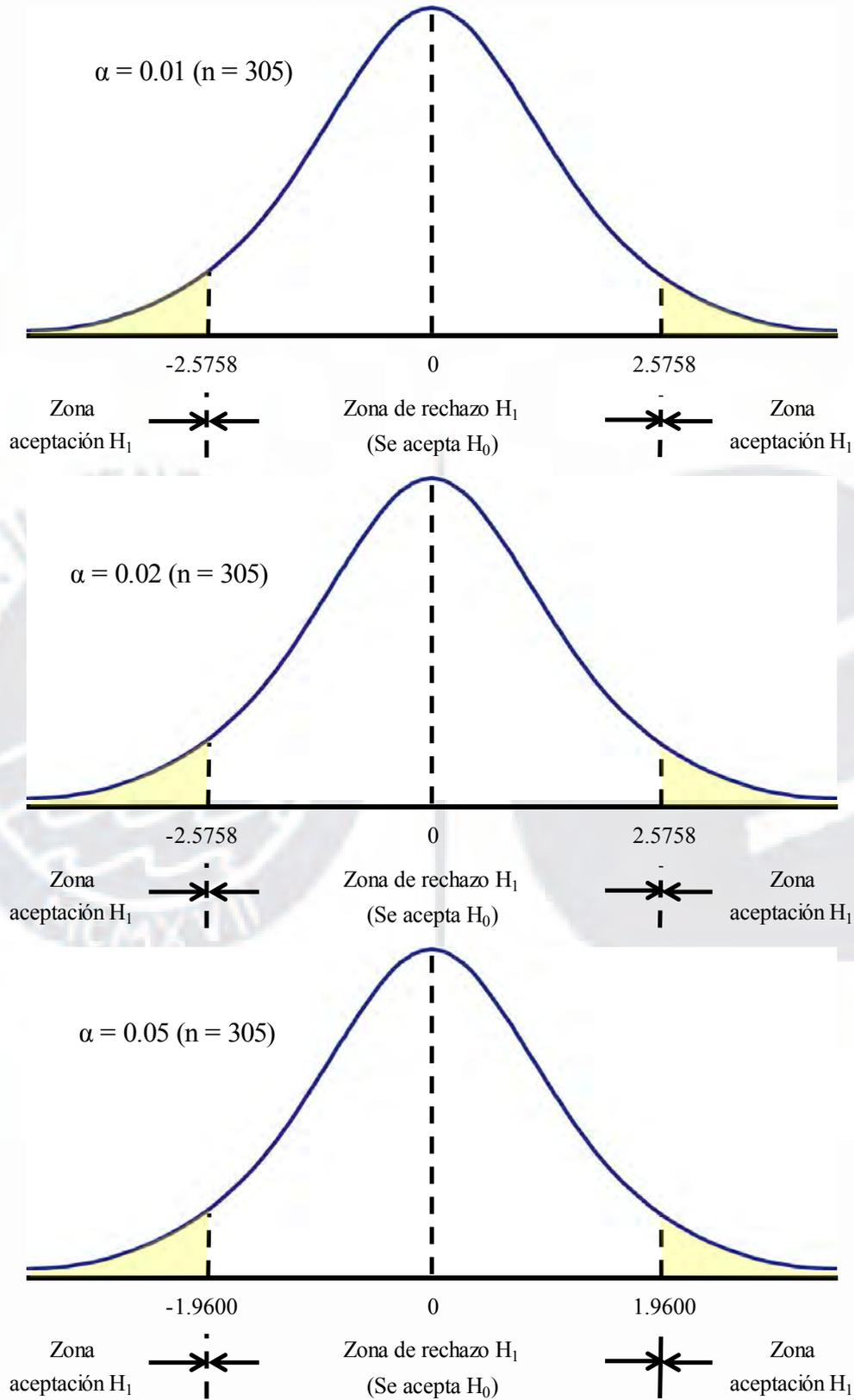


Figura 7. Regiones de aceptación y rechazo de hipótesis, según α .

Tabla 26

Nivel de Significación (α) de Aceptación de Hipótesis H_1

Significancia (α) (Bilateral)	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Felicidad	<0.01	<0.01	<0.05	<0.01
Alegría de vivir	<0.01	<0.01	Se rechaza	<0.01
Realización personal	<0.01	<0.01	Se rechaza	<0.01
Satisfacción con la vida	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01
Sentido positivo de la vida	<0.01	<0.01	Se rechaza	<0.01

4.4.1 Relación de la felicidad con el compromiso y sus componentes.

La relación de la felicidad con el compromiso organizacional, es uno de los objetivos específicos de la presente tesis, se obtiene comparando los valores obtenidos de la Tablas 24 y 26 con la Tabla 27, resultando que existe una relación directa, moderadamente fuerte ($0.50 < \rho < 0.75$) y significativa ($\alpha < 0.01$). Este resultado no se corresponde con la relación fuerte ($0.75 < \rho < 1.00$) obtenida por varios investigadores en estudios antecedentes (Boroujeni et al., 2012; Raei, 2012; Boroujeni & Hematian, 2014).

Tabla 27

Grados de Relación según Valor de Coeficiente de Correlación

Grado de Relación	Valores absolutos
Perfecta	1.00
Fuerte	$0.75 \leq \rho < 1.00$
Moderada Fuerte	$0.50 \leq \rho < 0.75$
Moderada	$0.25 \leq \rho < 0.50$
Moderada Débil	$0.10 \leq \rho < 0.25$
Débil	$0.00 < \rho < 0.10$
Nula	0.00

La relación entre la felicidad y los componentes que integran el compromiso organizacional, otro de los objetivos específicos de la presente tesis, se obtiene comparando los valores obtenidos de las Tablas 24 y 26 con la Tabla 27, resultando los siguientes comentarios, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa, moderadamente fuerte ($\rho = 0.5823$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre la felicidad y el componente afectivo del compromiso de los colaboradores con la organización. Estos resultados confirman el mayor grado entre felicidad y el componente afectivo con la organización obtenida en los estudios antecedentes (Fisher, 2010; Field & Buitendach, 2011; Boroujeni et al., 2012; Raei, 2012; Boroujeni & Hematian, 2014).
- Existe una relación directa, moderada ($0.25 < \rho < 0.50$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre la felicidad y el componente normativo del compromiso organizacional.
- Existe relación directa y moderada débil ($0.10 < \rho < 0.25$), pero de menor significancia ($\alpha < 0.05$), entre la felicidad del colaborador y el componente continuo del compromiso organizacional.

4.4.2. Relación del compromiso con las dimensiones de la felicidad.

La relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad, otro de los objetivos específicos de la presente tesis, se obtiene comparando los valores obtenidos de las Tablas 24 y 26 con la Tabla 27, resultando los siguientes comentarios, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa, moderadamente fuerte ($0.50 < \rho < 0.70$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el grado de compromiso organizacional y la satisfacción con la vida.
- Existe una relación directa, moderada ($0.25 < \rho < 0.50$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el grado de compromiso organizacional y el resto de dimensiones de la felicidad: (a) realización personal, (b) sentido positivo de la vida, y (c) alegría de vivir.

4.4.3 Relación entre los componentes del compromiso y las dimensiones la felicidad.

La relación entre las dimensiones de la felicidad y los componentes de la felicidad, otro de los objetivos específicos de la presente tesis, se obtiene comparando los valores

obtenidos de las Tablas 24 y 26 con la Tabla 27, resultando los siguientes comentarios, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa, moderadamente fuerte ($0.50 < \rho < 0.70$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la felicidad: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, y (c) sentido positivo de la vida.
- Existe una relación directa y moderada ($0.25 < \rho < 0.50$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el compromiso afectivo con la alegría de vivir y entre el compromiso normativo con todas las dimensiones de la felicidad: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, (c) sentido positivo de la vida, y (d) alegría de vivir.
- Existe una relación directa, moderadamente débil ($0.10 < \rho < 0.25$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el nivel de compromiso continuo y la satisfacción con la vida.
- No existe una relación directa significativa entre el compromiso continuo y las siguientes dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) alegría de vivir, y (c) realización personal.

4.5. Regresión entre el Compromiso Organizacional y las Dimensiones de la Felicidad

En este capítulo se responde a la pregunta principal de la investigación: ¿Cuál es la influencia de las dimensiones de la felicidad sobre el compromiso organizacional, en los colaboradores de esta empresa farmacéutica durante el año 2018? Se procedió con un análisis de regresión lineal mediante el software estadístico PH-Stat de Excel, donde se utilizó como variable dependiente el compromiso organizacional y como independientes las cuatro dimensiones de la felicidad.

Los resultados muestran 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 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. Estos resultados

son congruentes con los resultados anteriores obtenidos de los cálculos del coeficiente Spearman (ρ).

El coeficiente de correlación obtenido no es alto, es 0.48; es decir, el 48% de la variabilidad de la variable dependiente o compromiso organizacional es explicado por las variables independientes o dimensiones de la felicidad (ver Tabla 28).

Tabla 28

Regresión Lineal entre el Compromiso y las Dimensiones de la Felicidad

Análisis de Varianza (ANOVA)	Grados de libertad (df)	Suma de Cuadrados (SS)	Promedio de los Cuadrados (MS)	Estadísticas de la Regresión		
Regresión	4	14.0497	3.5124	Observaciones	305	
Residuos	300	46.2445	0.1541	Coef. Correlación Múltiple	0.4827	
Total	304	60.2942		Coef. Determinación R^2	0.2330	
				R^2 Ajustado	0.2228	
				Error Típico	0.3926	
				F (4, 300)	22.7860	
				Valor Crítico F	0.0000	

Variabes Independientes	Coef.	Error Típico	Estadístico t	Prob	Inferior 95%	Superior 95%
Alegría de Vivir	0.0438	0.0463	0.9455	0.3452	-0.0473	0.1349
Realización Personal	0.1280	0.0622	2.0571	0.0405	0.0055	0.2504
Satisfacción con la Vida	0.2031	0.0752	2.6990	0.0073	0.0550	0.3511
Sentido + de la Vida	0.0473	0.0502	0.9413	0.3473	-0.0515	0.1461
Constante	1.4384	0.2297	6.2625	0.0000	0.9864	1.8904

4.6. Resumen

En este capítulo se presentaron los análisis de los resultados obtenidos a través de los cuestionarios: OHQ de Hills y Argyle (2002) de la felicidad, y OCQ de Meyer y Allen (1990) del compromiso organizacional, de la muestra conformada por 305 colaboradores de esta empresa farmacéutica en 2018. De acuerdo al análisis descriptivo, se obtuvo que el promedio, de los colaboradores de esta empresa, posean un nivel alto de felicidad y en un grado medio de compromiso organizacional.

Además, se trazaron unos objetivos específicos consistentes en determinar qué tipo de relación existe entre felicidad y compromiso organizacional, y más específicamente, como

sus dimensiones y componentes se relacionan de una variable a otra, en los colaboradores de esta empresa farmacéutica. Los resultados confirmaron la existencia de una relación directa y moderadamente alta entre felicidad y compromiso organizacional, la cual se basa fuertemente 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. Además, se determinó que la relación es débil o muy débil entre la felicidad y sus dimensiones con los otros componentes del compromiso: continuo y normativo.

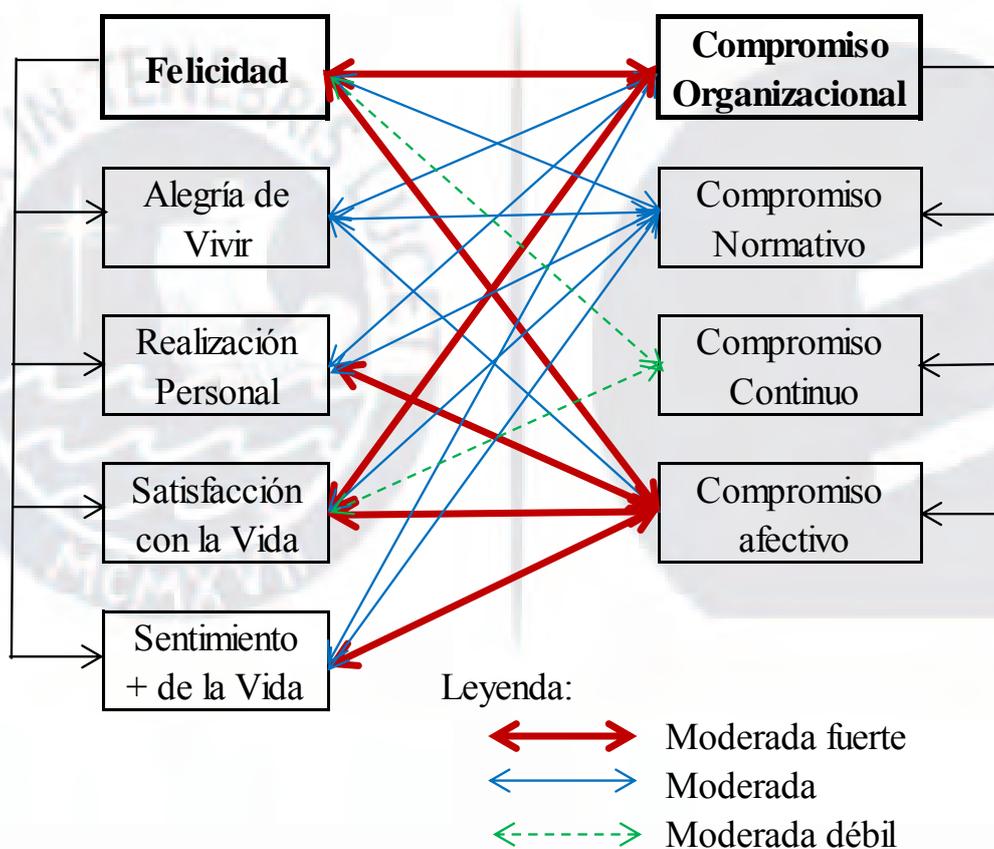


Figura 8. Esquema que resume las relaciones encontradas entre las variables.

De lo expuesto, se concluye que las relaciones (ver Figura 8) de mayor grado son: (a) la variable felicidad con el componente afectivo del compromiso organizacional, (b) la variable compromiso organizacional con la dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad, y (c) el componente afectivo del compromiso organizacional con la dimensión satisfacción con la vida de la variable felicidad. Además, según la regresión identificada entre

las variables de estudio, el 48% de la variabilidad del compromiso organizacional es explicado por las dimensiones de la felicidad.



Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

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.

Del análisis del cuestionario OHQ de Hills y Argyle (2002) para la medición de la felicidad se concluye que los colaboradores de esta empresa farmacéutica, se encuentran en un nivel alto de felicidad, lo que puede haber sido una causa del gran crecimiento y desarrollo que ha tenido esta empresa en los últimos 10 años. Por otro lado, del análisis del cuestionario de OCQ de Meyer y Allen (1990) se concluye que los colaboradores de esta empresa farmacéutica, se encuentran en un nivel medio de compromiso organizacional, por lo que la organización debe buscar qué medidas implementar para aumentar este compromiso, en caso quiera obtener mejores resultados, porque existe un entorno cada vez es más competitivo y dinámico.

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).

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.

Con respecto a la relación entre la felicidad y los componentes que integran el compromiso organizacional, se concluyen los siguientes comentarios, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa y moderadamente fuerte, entre la felicidad y el componente afectivo del compromiso de los colaboradores con la organización. Estos resultados confirman el mayor grado entre felicidad y el componente afectivo con la organización obtenida en los estudios antecedentes (Fisher, 2010; Field & Buitendach, 2011; Boroujeni et al., 2012; Raei, 2012; Boroujeni & Hematian, 2014).
- Existe una relación directa y moderada, entre la felicidad y el componente normativo del compromiso organizacional.
- Existe relación directa y moderada débil, pero de menor significancia, entre la felicidad del colaborador y el componente continuo del compromiso organizacional.

Con respecto a la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la felicidad, resultando los siguientes comentarios, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa y moderadamente alta, entre el grado de compromiso organizacional y la satisfacción con la vida.

- Existe una relación directa y moderada, entre el grado de compromiso organizacional y el resto de dimensiones de la felicidad: (a) realización personal, (b) sentido positivo de la vida, y (c) alegría de vivir.
- Existe una relación directa, moderada ($0.25 < \rho < 0.5$) y significativa ($\alpha < 0.01$), entre el grado de compromiso organizacional y el resto de dimensiones de la felicidad: (a) realización personal, (b) sentido positivo de la vida, y (c) alegría de vivir.

Con respecto a la relación entre las dimensiones de la felicidad y los componentes de la felicidad, resultan las siguientes conclusiones, de mayor a menor relación entre las variables:

- Existe una relación directa y moderadamente alta, entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la felicidad: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, y (c) sentido positivo de la vida.
- Existe una relación directa y moderada, entre el compromiso afectivo con la alegría de vivir y entre el compromiso normativo con todas las dimensiones de la felicidad: (a) satisfacción con la vida, (b) realización personal, (c) sentido positivo de la vida, y (d) alegría de vivir.
- Existe una relación directa y moderadamente débil, entre el nivel de compromiso continuo y la satisfacción con la vida.
- No existe una relación directa significativa entre el compromiso continuo y las siguientes dimensiones de la felicidad: (a) sentido positivo de la vida, (b) alegría de vivir, y (c) realización personal.

En general, se puede concluir que existe una relación directa y moderada fuerte entre estas dos variables: la felicidad y el compromiso organizacional; lo cual hace pensar, que los colaboradores más felices exponen una mayor lealtad e identificación con la organización.

5.2. Recomendaciones Prácticas y Teóricas

La presente investigación se desarrolló en esta empresa, como muestra del sector farmacéutico, aplicando los cuestionarios a sus colaboradores. La investigación se limitó a: (a) determinar el grado de influencia de las dimensiones de la felicidad sobre el compromiso organizacional; (b) determinar qué grado de relación existe entre felicidad y el compromiso organizacional; y (c) cómo es esta relación con respecto a sus dimensiones (alegría de vivir, realización personal, satisfacción con la vida y sentido positivo de la vida) y componentes (afectivo, continuo y normativo).

5.2.1 Recomendaciones de orden práctico.

A la Gerencia General y al área de Recursos Humanos de esta empresa farmacéutica, se les pueden hacer las siguientes recomendaciones de orden práctico, enfocadas en identificar la influencia de la felicidad en el compromiso organizacional de sus colaboradores:

1. La investigación muestra que es necesario aplicar políticas que ayuden a mantener el compromiso organizacional mediante la elaboración de programas de vinculación del colaborador con la organización, las cual deben incluir el desarrollo profesional y personal, mostrando los progresos laborales y la mejora de actividades extra laborales.
2. Para optimizar el nivel de compromiso normativo y sobre todo el compromiso continuo, se propone implementar planes de desarrollo profesional y sobre todo ayuda académica a fin de crear un vínculo de la organización con los colaboradores enfocado en que éstos se sientan partícipes del crecimiento de la empresa y en su crecimiento personal.
3. Se recomienda implementar actividades de camaradería (compartiendo la cultura, exponer nuevos desafíos y proyectos, conocer al jefe, compañero y subordinado,

etc.), enfocados en profundizar en el vínculo emocional y aumentar el compromiso afectivo entre los empleados, la gerencia, y la organización.

5.2.2 Recomendaciones de orden académico.

A otros investigadores, referente al sector farmacéutico peruano o cualquier sector, se les pueden hacer las siguientes recomendaciones de orden académico, enfocadas a mejorar el nivel de felicidad y grado de compromiso organizacional en colaboradores y organizaciones:

1. Ante los escasos antecedentes referentes a esta relación, se recomienda ampliar la investigación sobre felicidad y la relación con los diferentes factores que impactan en la felicidad, compromiso organizacional y desempeño de los colaboradores, contribuyendo a conseguir una mejor gestión del talento humano en las organizaciones.
2. Se propone realizar estudios con las variables felicidad y compromiso organizacional en otros sectores para ver si coexisten diferencias notables entre la investigación objeto de estudio y otros perímetros laborales.
3. Se sugiere investigar que otros factores o variables moderadoras se relacionan con la felicidad, compromiso organizacional y desempeño laboral dentro de las organizaciones.
4. Con la finalidad de ahondar los resultados obtenidos en la presente investigación, se exhorta realizar investigaciones de tipo evolutivos a fin de encontrar variaciones en el tiempo y tomar acciones acordes a la necesidad actual.
5. Se recomienda realizar estudios con las variables felicidad y compromiso organizacional en otros sectores para ver si existen diferencias relevantes entre la investigación objeto de estudio y otros ámbitos laborales.

6. Investigar que otros factores, por ejemplo variables demográficas, se relacionan con la felicidad, compromiso organizacional y desempeño laboral dentro de las organizaciones.

5.3. Contribuciones

La presente investigación nos deja contribuciones desde el punto de vista teórico y práctico, las cuales pueden ser punto de partida para futuras investigaciones o estudios relacionados con las variables expuestas y que se detallan a continuación.

5.3.1 Contribuciones teóricas.

De las contribuciones teóricas, se destacan principalmente:

1. La actual investigación ha contribuido al estudio de la felicidad, el compromiso organizacional, y sus relaciones entre estas variables a partir de los colaboradores, en una organización farmacéutica peruana creando un precedente para futuras investigaciones en el sector farmacéutico y otros sectores del país.
2. El estudio fue desarrollado utilizando una encuesta conformada por dos cuestionarios: el OHQ de Hills y Argyle (2002) para la medición de la felicidad y el cuestionario OCQ de Allen y Meyer (1991) para la medición del compromiso organizacional; utilizando fielmente estos dos modelos de manera conjunta y determinando su excelente confiabilidad para posteriores investigaciones.
3. La variable felicidad se relaciona en mayor medida con el componente afectivo del compromiso organizacional.
4. La variable compromiso organizacional se relaciona en mayor medida con la dimensión satisfacción con la vida, de la variable felicidad.

5.3.2 Contribuciones prácticas.

De las contribuciones prácticas, se destacan principalmente:

1. La conjugación fiel de dos cuestionarios una única encuesta genera un nuevo instrumento que posee una confiabilidad excelente y que permite determinar las relaciones aquí estudiadas para otras poblaciones y/o muestras.
2. De los resultados conseguidos, es posible identificar: (a) el nivel de felicidad en los colaboradores, (b) el grado de compromiso de los colaboradores, (c) si existe relación y en qué grado entre la felicidad y el compromiso organizacional, y (d) que tipo relación existe entre las dimensiones de la felicidad y los componentes del compromiso.
3. La existencia de una relación directa y moderadamente fuerte entre felicidad y compromiso organizacional o su componente afectiva, supone que se puede aumentar el compromiso organizacional, lo que repercute en mayor beneficio a la organización, mediante el aumento de la felicidad de los colaboradores.
4. A partir de los resultados obtenidos es importante que la Gerencia General en conjunto con el área de Recursos Humanos de esta empresa farmacéutica puedan desarrollar políticas y estándares, e implementar planes y estrategias que ayuden a mejorar el compromiso continuo y normativo; manteniendo el grado de compromiso afectivo y el nivel de felicidad, o incluso mejorarlos. Estos planes o estrategias se basarían en dinámicas con el fin de sensibilizar al colaborador de que la organización es una familia que busca lo mejor para todos, haciéndoles partícipes de sus valores, búsqueda de actitudes y comportamientos positivos.
5. Esta investigación ayudará a comprender a los colaboradores, a entender sus niveles de felicidad y grados de compromiso, a mejorar el desarrollo e implementación de estrategias diferenciadas que generarían un gran valor compartido, para la organización y sus colaboradores.

5.4. Propuesta para Futuras Investigaciones

Profundizar sobre el estudio de la felicidad y el compromiso organizacional, relacionando éstas con otras variables moderadoras y/o demográficas que puedan ser influenciadas o estar relacionadas, utilizando metodologías similares a la expuesta en la presente investigación, para este u otros sectores del país. Estas futuras investigaciones deben tener la finalidad de generar un valor compartido para la sociedad: (a) aumentar el desempeño del colaborador, (b) mejorar la competitividad de las organizaciones, y (c) mejorar el nivel de felicidad de colaborador y la sociedad.

5.5. Resumen

La actual investigación muestra principalmente la relación que tiene la felicidad sobre el compromiso organizacional, entre sus dimensiones y componentes, así como la influencia que ejercen las dimensiones de la felicidad sobre el compromiso organizacional. La existencia de una relación directa y moderadamente fuerte entre felicidad y compromiso organizacional o su componente afectiva supone que se puede aumentar el compromiso organizacional generando una ventaja competitiva en el sector farmacéutico, lo que repercute en mayor beneficio a la empresa, mediante el aumento de la felicidad de los colaboradores. Se demuestra que una vez que el nivel de felicidad empieza a disminuir el nivel de compromiso organizacional también se reduce, para lo cual es necesario aplicar políticas que ayuden a mantener el compromiso elaborando programas de vinculación la cual incluya el desarrollo profesional, mejoras profesionales y proceso de actividades extra laborales que mejoren la interrelación del personal.

La investigación muestra también que es necesario proponer un plan de recomendaciones o acciones a implementar en esta empresa farmacéutica a fin de aumentar el grado de compromiso organizacional y buscar el cambio de comportamiento de sus colaboradores, con el propósito de aumentar el desempeño de esta organización en todos sus

ámbitos y mejorar el nivel de felicidad de sus colaboradores, el recurso más valioso para una organización. La organización genera valor compartido porque contribuye con la mejora de nivel de felicidad de los colaboradores, lo cual genera una sociedad más feliz y mundo mejor.



Referencias

- Abdallah, S., Michaelson, J., Shah, S., Stoll, L., & Marks, N. (2012). The happy planet index: 2012 report. *A global index of sustainable well-being*, 26.
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102.
- Alkire, S., & Foster, J. (2008). Counting and Multidimensional Poverty Measures. *OPHI Working Paper Series*, 7, 1-33. Recuperado de: <http://www.ophi.org.uk/wp-content/uploads/ophi-wp7.pdf>
- Allen, N. J., y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Asociación de Industrias Farmacéuticas Nacionales (ADIFAN). (2018). Recuperado de <http://www.adifan.org.pe/>
- Argyle, M., Martin, M., & Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality and social encounters. In J. P. Forgas, & J. M. Innes (Eds.), *Recent advances in social psychology: An international perspective* (pp. 189-203). North Holland, Netherlands: Elsevier.
- Argyle, M., Martin, M., & Lu, L. (1995). Testing for stress and happiness: The role of social and cognitive factors. In C. D. Spielberger, & I. G. Sarason (Eds.), *Stress and emotion* (pp. 173-187). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Arosemena, G. (2012). ¿Se puede medir la felicidad? *Expreso*. Recuperado de https://works.bepress.com/guillermo_rosemena/491/download/
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What Happy Companies Know*. Princeton, NJ: Pearson.

- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (6a ed.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- BMI Research Peru. (2017). Peru Pharmaceuticals & Healthcare Report.
- Boroujeni, I. N., Asadi, H., & Tabatabaie, M. S. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2(9), 427-431.
- Boroujeni, I. N., & Hematian, A. (2014). Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran. *International Journal of Sport Studies*, 4(6), 733-737.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Bueno, G. (2005). *El mito de la felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B.
- Bustamante, J., Fernández M., Moscoso Y., & Vera J. (2016). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa* (Tesis de magister). PUCP, Lima, Perú.
- Castillo, R. J., De Vivero, P. R., Lazúrtegui, N. R., & Saleh, J. S. (2015). *Planeamiento estratégico para los laboratorios farmacéuticos nacionales* (Tesis de magister). PUCP, Lima, Perú.
- CBS & GNH Research. (2016). *A Compass Towards a Just and Harmonious Society: 2015 GNH Survey Report*. Thimphu, Bhutan: Autor. Recuperado de:
<http://www.grossnationalhappiness.com/wp-content/uploads/2017/01/Final-GNH-Report-jp-21.3.17-ilovepdf-compressed.pdf>

- Celina H., & Campo A., (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580
- Cervantes, V. H. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach. *Avances en Medición*, 3(1), 9-28.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J., & Gellatly, I. R. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Cóndor, F. J., Díaz, J. K., Forino, V., & Rosales, G. K. (2017). *Planeamiento estratégico para la industria farmacéutica peruana* (Tesis de magíster). PUCP, Lima, Perú.
- Chacón, F. (2015). Índices de Felicidad y Bienestar. *Serie Indicadores Internacionales de Desarrollo*, 6, 1-27.
- Cooper-Hakin, A. & Viswesvaran, Ch. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241-259.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3), 542.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, (1), 21-43
- Dwyer, T.C. (2001). *Psychological empowerment within a manufacturing environment* (Master's thesis). PU for CHE, Vanderbijlpark, South Africa.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SAJIP*:

South African Journal Of Industrial Psychology, 37(1), 01-10.

doi:10.4102/sajip.v37i1.946

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.

Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998) Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.

Gallup-Healthways. (2014). State Of Global Well-Being: Results Of The Gallup-Healthways Global Well-being Index™. Recuperado de http://info.healthways.com/hs-fs/hub/162029/file-1634508606-pdf/WBI2013/Gallup-Healthways_State_of_Global_Well-Being_vFINAL.pdf?t=1441212230012

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for window Step by Step*. Boston, MA: Allyn & Bacon

Great Place To Work (GTPW). (2017). *Las Mejores Multinacionales para Trabajar en el Mundo*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork-ca.com/mejores-organizaciones/las-mejores-multinacionales-para-trabajar-en-el-mundo/la-lista>

Great Place To Work (GPTW). (2018). *Las Mejores Multinacionales para Trabajar en América Latina*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork-ca.com/mejores-organizaciones/las-mejores-organizaciones-para-trabajar-en-america-latina/las-mejores-multinacionales-para-trabajar-en-america-latina>

Gross, R. D., & Padilla, G. (2000). *Psicología: la ciencia de la mente y la conducta*. México DF, México: El Manual Moderno

Guil, M. (2006). Escala mixta Likert-Thurstone. *ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (5), 81-95.

Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (2012). *World happiness report 2012*. New York, NY: Sustainable Development Solutions Network.

- Helliwell, J. F., Layard, R., & Sachs, J. D. (2018). *World happiness report 2018*. New York, NY: Sustainable Development Solutions Network.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México DF, México: McGraw Hill
- Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1073-1082. doi: 10.1016/s0191-8869(01)00213-6
- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 131-160.
- Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. L. (2007). The ‘happy productive worker thesis’ and Australian managers. *Journal of Human Values*, 13(2), 151-176.
- HPI. (2016a). Happy Planet Index 2016. Recuperado de <http://happyplanetindex.org/s/hpi-data-2016.xlsx>
- HPI. (2016b). Happy Planet Index 2016. *Methods Paper. Zugriff vom*, 18, 2017.
- Hui, C., & Triandis, H.C. (1985). Measurement in cross-cultural psychology: A review and comparison of strategies. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 16(2), 131-152.
- Huselid, M., & Day, N. (1991). Organizational Commitment, job involvement and turnover. A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equations models. *Academy of Management Journal*, 36(5), 951-995.
- Kashdan, T. B. (2004). The assessment of subjective well-being (issues raised by the Oxford Happiness Questionnaire). *Personality and Individual Differences*, 36(5), 1225-1232.

- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology, 3*(4), 219-233.
- Kauflin, J. (2017, Dec 3). The Happiest Companies To Work For In 2018. *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/jeffkauflin/2017/12/03/the-happiest-companies-to-work-for-in-2018/N°5461052047c2>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2001). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales. México DF, México: McGraw-Hill
- Kwela, S.M. (2001). *Organisational Commitment and Job Satisfaction of Non-Academic Personnel at a Tertiary Institution* (Master's thesis). PU for CHE, Vanderbijlpark, South Africa.
- Blanco, M. L., & Blanco, A. L. L. (2016). Significados y dimensiones del bienestar subjetivo en mujeres que habitan en la Aldea La Calera, Honduras. *Economía y Administración (E&A), 7*(2), 155-157.
- Liaghatdar, M. J., Jafari, E., Abedi, M. R., & Samiee, F. (2008). Reliability and validity of the Oxford Happiness Inventory among university students in Iran. *The Spanish journal of psychology, 11*(1), 310-313.
- Lord, F. M., & Novick, M. R. (2008). *Statistical theories of mental test scores*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Araujo, L., Ribeiro, O., & Paúl, C. (2017). Hedonic and eudaimonic well-being in old age through positive psychology studies: a scoping review. *Anales De Psicología / Annals of Psychology, 33*(3), 568-577. Recuperado de <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.265621>
- Marks, N. (2006). Happiness is a serious business. *Reflections on employee engagement, 5-7*.

Marks, N. (2011, 12 de abril). The Happiness Manifesto. TEDx Danubia [Video file].

Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=11W14b6JWbA>

Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Mccabe, T. (2017). Employee Engagement A great place to work. *Human Resources Magazine*, 22(2), 34-37.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2).

Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.

Peru Top Publications. (2018). Recuperado de <http://ptp.pe/toponline/form/>

Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of happiness studies*, 6(1), 25-41.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.

Quevedo, M., & Abella, C. (2010). The role of optimism and social support on subjective well-being. *Salud Mental*, 33(1), 39-46.

- Raie, A (2012). La felicidad como factor efectivo en el compromiso organizacional. *Universidad Islámica*, 6(33), 9460-9468.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Restrepo, L. F., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Robbins, M., Francis, L. J., & Edwards, B. (2010). Happiness as stable extraversion: Internal consistency reliability and construct validity of the Oxford Happiness Questionnaire among undergraduate students. *Current Psychology*, 29(2), 89-94.
- Robbins, S. P. (1996). *Compromiso Organizacional (7a ed.)*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Rodríguez, A., & Sanz, A. I. (2013). Happiness and well-being at work: A special issue introduction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 95–97. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.5093/tr2013a14>
- Rojas, M. (2016). Happiness, Research, and Latin America. In M. Rojas (Ed.), *Handbook of Happiness Research in Latin America* (pp. 205-217). Mexico D.F., Mexico: Springer. doi:10.1007/978-94-017-7203-7_1
- Rosales, J. (2018, 26 de enero). InRetail compró Química Suiza, dueña de MiFarma, por US\$583 millones. *Semanaeconómica*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/consumo-masivo/264700-inretail-compro-quimica-suiza-dueno-de-mifarma-por-us583-millones/>
- Sachs, J. D., Helliwell, J. F., & Layard, R. (2015). World Happiness Report 2015. *Earth Institute, Columbia University, New York, NY*. Recuperado de <http://worldhappiness.report/ed/2015/>

- Salgado, A. C. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 15(2), 133-141.
- Sanín, J. A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas* (Disertación doctoral). Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España.
- Seligman, M. E. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. *New York: The Free Press*, 160, 168-266.
- Schwab, K. (2017, September). The global competitiveness report 2017-2018. Geneva, Switzerland: World Economic Forum. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2017-2018>
- Spearman, C. E. (1909). General intelligence objectively determined and measured. *The American Journal of Physiology*, 15(2), 201-293.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress. *Paris, France: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*.
- Top Multinational Performers. (2017). *Forbes*. Recuperado de <https://www.forbes.com/top-multinational-performers/list/>
- Mehech, C., Cordero, A., & Gómez, T. (2016). Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la organización. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/139537/Medici%C3%B3n%20del%20compromiso%20laboral%20y%20su.pdf?sequence=1>
- Ura, K., Alkire, S., Zangmo, T., & Wangdi, K. (2012). *A short guide to gross national happiness index*. Thimphu, Bhutan: The Centre for Bhutan Studies. Recuperado de

<http://www.grossnationalhappiness.com/wp-content/uploads/2012/04/Short-GNH-Index-edited.pdf>

- Vera, P., Celis, K., & Córdova, N. (2011). Evaluación de la felicidad: análisis psicométrico de la escala de felicidad subjetiva en población chilena. *Terapia psicológica*, 29(1), 127-133.
- Vilaseca, A. (2002). The shareholder role in the family business: Conflict of interests and objectives between nonemployed shareholders and top management team. *Family Business Review*, 15(4), 299-320.
- Yamamoto, J. (2008, 17 de octubre). Estudios mundiales de la felicidad y el Perú [Web log messages]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jyamamoto/2008/10/17/estudios-mundiales-de-la-felicidad-y-el-peru/>
- Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 6(11), 14-25.
- Yamamoto, J. (2016). The Social Psychology of Latin American Happiness. In M. Rojas (Ed.), *Handbook of Happiness Research in Latin America* (pp. 31-49). Mexico D.F., Mexico: Springer. doi: 10.1007/978-94-017-7203-7_3
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. R. (2007). Componentes énicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 25(2), 197-232.

Apéndice A: Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer al colaborador en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por los integrantes del grupo 01 de la Promoción CVI del MBA Gerencial Internacional de la Escuela de Negocios Centrum Católica. La meta de este estudio es evaluar la felicidad y su relación con el compromiso organizacional en la organización durante el último año.

Ud. como colaborador/a de la organización debe participar en este estudio y se le pedirá responder preguntas en un cuestionario digital, que tomará aproximadamente 45 minutos de su tiempo, dentro de su horario laboral.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Ni su nombre, ni su DNI o cualquier información que le pueda identificar aparecerá en los registros del estudio, debido a que sus respuestas al cuestionario serán codificadas mediante números, y por lo tanto, serán totalmente anónimas. Si durante la encuesta Ud. tiene algún comentario o preocupaciones relacionadas con la conducción de la encuesta o preguntas sobre sus derechos al participar en el estudio, puede dirigirse al Área de Informes (Tfno: 326-7200 Anexo: 200; email: informes@xxxxxx.com.pe), en horario de 09:00 a 13:00 hrs.

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, le agradecemos su participación.

Al ser colaborador de esta organización, acepto participar en esta investigación y he sido informado/a de la meta de este estudio.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en un cuestionario digital, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos, en mi horario laboral.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente veraz, confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Apéndice C: Instrumentos de Recolección de Datos

Estado Civil: Soltero Género: Femenino Edad: de 18 a 25 años
 Casado Masculino de 26 a 35 años
 Divorciado de 36 a 45 años
 más de 45 años

Cargo en empresa: Gerente Instrucción de estudios: Primaria Antigüedad en la empresa: menor a 1 año
 Jefe Secundaria de 1 a 5 años
 Supervisor-Coordinador Superior de 6 a 12 años
 Administrativo Postgrado de 13 a 18 años
 Operario más de 18 años
 Ventas (incluye comerciales, representantes de trade, técnicos de farmacias)

Lea detenidamente y conteste honestamente las siguientes afirmaciones en referencia a la compañía donde laboras:

N°	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me encantaría pasar el resto de mi carrera con esta compañía					
2	Disfruto hablar de esta compañía con personas fuera de ella					
3	Realmente siento que los problemas de esta compañía son míos					
4	Pienso que fácilmente podrían estar tan unido a otra compañía como lo estoy a esta (R)					
5	No me siento parte de la familia en esta compañía (R)					
6	No me siento 'emocionalmente unido' a esta compañía (R)					
7	Esta compañía tiene un gran significado personal para mi					
8	No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta compañía (R)					
9	No tengo miedo de lo que pueda pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro (R)					
10	Me sería muy difícil dejar esta compañía en este momento, incluso si quisiera					
11	Demasiado en mi vida se interrumpiría si decidiera dejar esta compañía ahora					
12	No sería demasiado costoso para mi dejar esta compañía ahora (R)					
13	En este momento, permanecer en esta compañía es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
14	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta compañía					

Lea detenidamente y conteste honestamente las siguientes afirmaciones en referencia a la compañía donde laboras:

N°	Enunciados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta compañía sería la escasez de alternativas disponibles					
16	Una de las razones principales por las que continúo trabajando para esta compañía es que dejarla exigiría un sacrificio personal considerable. Otra compañía puede no igualar los beneficios generales que tengo aquí.					
17	Pienso que la gente en estos días cambia de compañía en compañía con demasiada frecuencia					
18	No creo que una persona siempre deba ser leal a su compañía (R)					
19	Saltar de compañía en compañía no me parece no ético (R)					
20	Una de las razones principales por las que continúo trabajando para esta compañía es que creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer					
21	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que sea lo correcto abandonar mi compañía.					
22	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una compañía.					
23	Las cosas eran mejores en los días cuando las personas permanecía en una compañía durante la mayor parte de sus carreras.					
24	No creo que querer ser un "hombre de compañía" o "una mujer de compañía" ya sea sensato (R)					

Lea detenidamente y conteste honestamente las siguientes afirmaciones:

N°	Enunciados	Muy en desacuerdo	Mas o menos en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Mas o menos de acuerdo	Muy de acuerdo
25	No me siento particularmente a gusto con mi manera de ser (R)						
26	Estoy intensamente interesado en los demás						
27	Siento que la vida está llena de recompensas						
28	Siento mucho cariño por casi todo el mundo						
29	Pocas veces me levanto sintiéndome descansado (R)						
30	No soy particularmente optimista con respecto al futuro (R)						

Lea detenidamente y conteste honestamente las siguientes afirmaciones:

N°	Enunciados	Muy en desacuerdo	Mas o menos en desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	Mas o menos de acuerdo	Muy de acuerdo
31	Casi todo me parece divertido						
32	Siempre me comprometo e involucro						
33	La vida es buena						
34	No pienso que el mundo sea un buen lugar (R)						
35	Me río mucho						
36	Me siento satisfecho con todo en mi vida						
37	No me considero atractivo (R)						
38	Hay una brecha entre lo que me gustaría hacer y lo que he hecho (R)						
39	Soy muy feliz						
40	Encuentro la belleza en algunas cosas						
41	Siempre produzco efecto de alegría en los demás						
42	Encuentro tiempo para todo lo que quiero hacer						
43	Siento que, con frecuencia, no controlo mi vida (R)						
44	Me siento capaz de enfrentarme a cualquier cosa						
45	Me siento muy despierto mentalmente						
46	A menudo experimento alegría y euforia						
47	No me resulta fácil tomar decisiones (R)						
48	Siento que mi vida no tiene un sentido ni un propósito en particular (R)						
49	Me da la impresión de que tengo mucha energía						
50	Suelo influir de forma positiva en los acontecimientos						
51	No suelo divertirme con los demás (R)						
52	No me siento particularmente sano (R)						
53	No tengo recuerdos particularmente felices del pasado (R)						

Apéndice D: Confidencialidad

La información obtenida mediante la presente encuesta se mantiene bajo estricta confidencialidad y anonimato. La misma es custodiada durante la investigación por la empresa y no se tomarán en consideración para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Ni su nombre, ni su DNI o cualquier información que le pueda identificar aparecerá en los registros del estudio, debido a que sus respuestas al cuestionario serán codificadas mediante números.

Los encuestados se comprometen a mantener la confidencialidad de la información que se derive de su participación y a cumplir con las normas de confidencialidad detalladas en la Ley 29733 (2011) de protección de datos personales, en cuyo artículo 17 indica:

El titular del banco de datos personales, el encargado y quienes intervengan en cualquier parte de su tratamiento están obligados a guardar confidencialidad respecto de los mismos y de sus antecedentes. Esta obligación subsiste aun después de finalizadas las relaciones con el titular del banco de datos personales. El obligado puede ser relevado de la obligación de confidencialidad cuando medie consentimiento previo, informado, expreso e inequívoco del titular de los datos personales, resolución judicial consentida o ejecutoriada, o cuando medien razones fundadas relativas a la defensa nacional, seguridad pública o la sanidad pública, sin perjuicio del derecho a guardar el secreto profesional (El Peruano, 2011, 445748).

Por lo expuesto, me comprometo a no comentar ni compartir información obtenida a través de la investigación, con personas ajenas, ya sea dentro o fuera del sitio de trabajo, con pleno conocimiento de que la violación al artículo antes mencionado es causal de despido de mis funciones.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Apéndice E: Validación de Traducción de Cuestionarios

COLEGIO DE TRADUCTORES DEL PERÚ
Creado por Ley N° 26684

LEONARDO ALBERTO GIL LANG
CTP N° 0766

Traductor Colegiado Certificado,
miembro del Colegio de Traductores del Perú (CTP)

Calle Camino de Amancaes N° 100 departamento L-803, Rimac, Lima- Perú
Telf.: 986999517 / Email: email@tradupharma.com

TRADUCCIÓN CERTIFICADA
TC N° 1041 - 2018

The Oxford Happiness Questionnaire (OHQ) of Hills, P.,
& Argyle, M. (2002).

The Organizacional Commitment Questionnaire (OCQ)
of Allen, N., & Meyer, J. (1990).



Leonardo Gil Lang
Leonardo Gil Lang
CTP N° 0766

N° 0303332

Valor 3.50 Soles

VER INDICACIONES AL REVERSO

Apéndice F: Matriz de Datos

N	Componentes / Dimensiones						Compromiso afectivo					Compromiso Continuo					Compromiso Normativo					Alegria de vivir					Realización personal					Satisfacción con la vida					Sentido positivo de la vida																												
	Est. Civil	Sexo	Edad	Estudios	Cargo	Antigüedad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53						
1	1	2	3	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	1	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	6	5	5	5				
2	1	1	3	4	1	1	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	6	3	5	6	6	5	4	5	6	6	6	4	4	6	6	5	4	5	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6					
3	1	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5				
4	1	1	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	5	6	4	5	6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	6	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5						
5	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	1	2	5	5	5	4	2	2	4	3	4	4	2	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4						
6	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	1	1	1	3	3	1	1	3	5	4	4	4	4	3	2	6	6	3	3	6	6	5	3	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6					
7	2	1	2	3	4	1	4	4	2	4	5	5	4	5	5	3	2	4	2	4	3	5	5	3	2	5	2	5	5	4	6	6	3	6	6	5	5	3	5	6	6	4	6	6	5	6	6	6	3	3	6	3	6	3	3	6	6	6	6						
8	2	1	1	3	4	1	3	4	3	3	4	5	5	5	2	2	2	3	2	3	4	2	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	6	6	5	3	5	6	5	4	3	5	6	6	5	6						
9	2	2	1	3	4	1	5	4	3	4	4	5	3	4	2	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	5	6	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	5	6	4	5	3	4	3	5	5	3	3	3	6	6	5						
10	2	1	1	3	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	4	6	4	4	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5							
11	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	3	2	1	3	3	2	4	3	3	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6						
12	1	2	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	1	1	3	2	4	4	3	5	5	3	4	6	5	6	3	6	6	4	3	6	4	6	4	5	5	3	4	4	5	3	5	6	6	3	3	3						
13	2	2	1	3	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	5	5	3	4	6	5	5	3	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	6	4	4	6	6	6	5	6	6	6	6				
14	2	2	1	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	4	5	2	5	3	5	5	4	4	6	3	4	6	6	5	3	5	6	6	4	6	4	5	6	6	6	5	3	6	6	3	6	6	6	5	5	3						
15	2	2	1	3	4	1	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	6	4	3	4	4	5	5	3	6	6	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3						
16	2	2	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	4	5	3	4	2	5	3	3	6	6	3	4	6	2	6	3	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6				
17	2	1	1	3	4	1	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	2	5	5	2	5	5	4	4	4	2	4	4	3	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	4	6	5	6	4	6	6	6	3	5	6	6	5	5	6	5	5	6					
18	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	5	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	6	6	5	5	4	5	5	3	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6				
19	2	2	1	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	2	5	2	2	5	5	2	5	5	4	5	6	4	5	6	5	4	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6				
20	2	1	1	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	3	2	6	6	5	5	4	5	6	6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	6	3	6	3	6	4	5	6	6	3	3						
21	2	2	1	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	6	3	6	6	5	6	3	6	6	6	4	6	4	6	6	6	5	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6					
22	2	2	1	3	4	1	3	5	3	3	5	5	5	5	2	1	2	2	1	3	3	4	5	5	3	4	2	5	5	3	6	6	3	6	6	6	5	3	6	6	5	4	6	6	6	6	6	6	4	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6				
23	2	1	3	3	2	1	4	5	4	5	5	4	4	5	2	2	3	3	2	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	4	5	3	4	6	5	4	4	5	5	6	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	6	6	6	5	6	5	6	5	
24	2	1	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	5	3	5	3	5	4	3	6	6	5	5	6	5	5	3	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
25	2	1	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	1	2	5	1	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	6	3	5	6	6	4	6	4	6	4	6	6	6	3	3	6	6	6	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6		
26	2	2	1	3	4	2	3	4	4	2	5	5	4	5	3	1	3	3	2	3	1	3	3	5	2	4	2	5	3	5	6	6	4	5	4	5	5	4	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	4	5	3	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6			
27	1	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	6	4	5	6	6	6	4	4	5	6	6	6	4	4	5	6	5	6	6	5	4	6	5	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	
28	2	2	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	1	2	3	4	4	1	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	6	6	5	6	5	3	5	5	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	5	3	3	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
29	2	2	2	3	4	1	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	6	5	5	5	4	5	4	3	4	6	5	3	5	5	6	5	4	4	3	3	6	6	6	3	5	6	5	6	6	6	6	6	6		
30	2	1	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	6	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	6	5	5	5	5	5	5	3	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	5	1	1	4	5	3	3	2	2	2	5	4	5	3	6	6	5	5	2	5	6	5	3	6	5	3	6	5	6	5	5	5	5	5	3	6	6	6	6	3	6	3	3	6	3	3	6
32	2																																																																

