



## Felicidad en el trabajo y compromiso organizacional en docentes universitarios

Happiness in the workplace and organizational commitment in university teachers

*Felicidade no trabalho e comprometimento organizacional entre professores universitários*

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.913>

**Guillermo Oscar Prado Minchola**   
gpradom88@ucvvirtual.edu.pe  
Universidad César Vallejo. Lima, Perú

Artículo recibido 14 de noviembre 2023 | Aceptado 26 de diciembre 2023 | Publicado 21 de enero 2025

### RESUMEN

En el contexto educativo actual, entender la relación entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional es crucial para mejorar el desempeño y bienestar en las instituciones. Este estudio, tuvo como objetivo determinar dicha relación en docentes de una universidad privada bajo un enfoque descriptivo-correlacional, utilizando una muestra de 174 docentes seleccionados aleatoriamente. Para medir el compromiso organizacional se utilizó el instrumento de Meyer y Allen (1991), adaptado por Mariluz y Mendez (2022), y para la felicidad en el trabajo, el instrumento de Del Junco (2013). Los resultados mostraron una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre ambas variables en todos los modelos evaluados. En conclusión, se destaca la importancia de fomentar la felicidad laboral para fortalecer el compromiso organizacional, lo que puede mejorar el ambiente educativo y el bienestar de los docentes.

**Palabras clave:** Felicidad en el trabajo; Compromiso organizacional; Ambientes laborales; Gestión educativa; Docentes universitarios

### ABSTRACT

In the current educational context, understanding the relationship between happiness at work and organizational commitment is crucial to improve performance and well-being in institutions. The aim of this study was to determine this relationship in teachers of a private university under a descriptive-correlational approach, using a sample of 174 randomly selected teachers. The Meyer and Allen (1991) instrument, adapted by Mariluz and Mendez (2022), was used to measure organizational commitment, and the Del Junco (2013) instrument was used to measure happiness at work. The results showed a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between both variables in all the models evaluated. In conclusion, the importance of fostering happiness at work to strengthen organizational commitment is highlighted, which can improve the educational environment and the well-being of teachers.

**Key words:** Happiness at work; Organizational commitment; Work environments; Educational management; University teachers

### RESUMO

No atual contexto educacional, compreender a relação entre felicidade no trabalho e comprometimento organizacional é fundamental para melhorar o desempenho e o bem-estar das instituições. Este estudo teve como objetivo determinar essa relação em professores de uma universidade privada sob uma abordagem descriptivo-correlacional, usando uma amostra de 174 professores selecionados aleatoriamente. O instrumento de Meyer e Allen (1991), adaptado por Mariluz e Mendez (2022), foi usado para medir o comprometimento organizacional, e o instrumento de Del Junco (2013) foi usado para medir a felicidade no trabalho. Os resultados mostraram uma relação significativa ( $p < 0,05$ ) entre as duas variáveis em todos os modelos avaliados. Em conclusão, destaca-se a importância de promover a felicidade no trabalho para fortalecer o comprometimento organizacional, o que pode melhorar o ambiente educacional e o bem-estar dos professores.

**Palavras-chave:** Felicidade no trabalho; Comprometimento organizacional; Ambientes de trabalho; Gestão educacional; Professores universitários

## INTRODUCCIÓN

En el panorama actual, las organizaciones han ampliado su enfoque hacia la fuerza laboral, reconociendo a los individuos no simplemente como empleados, sino como colaboradores esenciales. En el contexto educativo, la efectividad docente ha adquirido una importancia sin precedentes, dadas las nuevas dinámicas generadas por el rápido crecimiento organizacional. Este cambio de perspectiva ha suscitado un interés particular en la felicidad en el trabajo, ya que se ha demostrado que los docentes que experimentan satisfacción en su entorno laboral tienden a manifestar un mayor compromiso y productividad (Pajuelo, 2019).

Desde la década de 1930, con Elton Mayo como pionero, se ha intentado comprender si la felicidad de los empleados influye en su compromiso organizacional (CO) y su vez, el desempeño laboral, aunque aún no existe consenso al respecto. La relación entre la felicidad en el trabajo (FT) y CO como la hipótesis del empleado feliz y productivo (HPW), que sigue siendo un tema de interés para las organizaciones actuales. Según Foncubierta y Sánchez, las organizaciones que logran que sus trabajadores sean felices obtienen una ventaja competitiva significativa. Además, estudios de Harvard Business School y Gallup han demostrado que la FT aumenta la productividad y el CO en un 40%, lo que resalta la importancia de la FT y el CO en el rendimiento y la rentabilidad

empresarial (Erazo y Riaño, 2021; Muriel et al., 2022; Foncubierta-Rodríguez y Sánchez-Montero, 2019; Perú2, 2023).

Cabe destacar que, en América Latina, y particularmente en Perú, existe un alto nivel de insatisfacción laboral que repercute en el desempeño y la productividad de los trabajadores (Cardoza et al., 2019). No obstante, Salazar (2020) enfatiza que las organizaciones peruanas deberían priorizar la eficiencia en sus objetivos considerando factores como la felicidad de sus empleados. Informes globales, como el World Happiness Report y el Happy Planet Index, posicionan a Perú en el puesto 65 de 156 países, con un nivel de felicidad medio (5.7). En el ámbito laboral, el 57% de los peruanos se declara infeliz en su trabajo, y un 74% cambiaría de empleo por uno que les brinde mayor satisfacción. Sueldos insuficientes, falta de oportunidades de crecimiento profesional y un clima laboral poco favorable se identifican como las principales causas de esta insatisfacción (Koopmans et al., 2014; Geraldo, 2022; Ynga et al., 2024).

Asimismo, según Llatas (2019) resulta poco común abordar temas relacionados con la FT y CO en el entorno laboral, especialmente en instituciones de educación superior. Estas organizaciones tienden a enfocarse principalmente en objetivos administrativos y operativos, dejando de lado la importancia de integrar la felicidad como un eje estratégico. La falta de atención a este

aspecto subjetivo limita el potencial de impacto positivo en el desempeño laboral de sus docentes y en la construcción de un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. Incorporar la felicidad en la gestión organizacional no solo contribuiría al bienestar individual, sino que también fortalecería la cohesión del equipo y promovería una cultura organizacional más saludable y efectiva, con beneficios tanto a nivel interno como externo.

No obstante, en la Universidad analizada, el concepto de FT sigue siendo limitado. Aunque se implementan estrategias, estas suelen ser efímeras y carecen de sostenibilidad, sin generar un cambio significativo en el CO. Esto afecta la capacidad de los trabajadores, tanto docentes como administrativos, para sentirse satisfechos, comprometidos y realizados. Factores como un clima organizacional desfavorable, falta de reconocimiento, ausencia de propósito laboral y desequilibrio entre vida laboral y personal impactan negativamente en su compromiso. Las consecuencias incluyen estrés, baja productividad, falta de creatividad y alta rotación.

En el ámbito de la educación superior, abordar la relación entre la FT y el CO de los docentes resulta fundamental, ya que influye directamente en el desarrollo sostenible y en la calidad académica de las instituciones. Por lo cual, el objetivo general de la investigación se centra en determinar la influencia de la FT en el CO de los docentes en una Universidad Privada ubicada en Ica durante el año 2023.

## MÉTODO

El estudio se categorizó como descriptivo-correlacional, ya que tuvo como propósito determinar el grado de relación o asociación entre las variables felicidad en el trabajo (FT) y compromiso organizacional (CO). Se seleccionó una muestra de 174 docentes de una universidad privada en Lima, Perú, mediante un muestreo aleatorio simple.

Para medir el CO, se empleó el instrumento desarrollado por Meyer y Allen (1991), adaptado por Mariluz y Mendez (2022). Este instrumento constó de 18 afirmaciones distribuidas en tres dimensiones, con seis ítems por cada dimensión: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Las afirmaciones fueron evaluadas utilizando una escala de Likert de cinco niveles, donde 1 correspondía a "totalmente en desacuerdo" y 5 a "totalmente de acuerdo" (Tabla 1). El puntaje total se calculó sumando los valores asignados a cada ítem, clasificándose en diferentes niveles de compromiso según el baremo descrito en la Tabla 2.

### **Las dimensiones del compromiso organizacional se definieron de la siguiente manera:**

- Compromiso afectivo: Representó el vínculo emocional que unió al empleado con la organización, fundamentado en sentimientos de identificación, lealtad y apego. Los docentes con alto compromiso afectivo se sintieron parte

de la organización y permanecieron en ella por deseo genuino.

- **Compromiso de continuidad:** Reflejó la percepción de los costos asociados con dejar la organización, incluyendo aspectos económicos, sociales o la falta de oportunidades externas. Este tipo de compromiso implicó permanecer en la institución más por necesidad que por voluntad.
- **Compromiso normativo:** Correspondió al sentido de obligación moral o ética que motivó a los empleados a mantenerse en la organización, ya sea por un sentimiento de reciprocidad hacia la institución o por normas sociales internalizadas.

**Tabla 1.** Baremo de evaluación de la variable compromiso organizacional.

Nivel	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>5</b>

**Tabla 2.** Puntaje para nivel de compromiso.

Puntaje	Nivel de Compromiso
18-32	Muy bajo
33-46	Bajo
47-61	Medio
62-75	Alto
76-90	Muy Alto

En relación con la medición de la FT, se utilizó el instrumento diseñado por Del Junco (2013),

compuesto por 15 afirmaciones destinadas a evaluar tanto el origen de la felicidad como los factores que la influenciaron. Cada afirmación fue valorada mediante una escala de Likert de siete niveles, donde el puntaje 1 representó "total desacuerdo" y el 7 "total acuerdo". El puntaje total se obtuvo sumando los valores de cada ítem, clasificándose los resultados en cinco categorías: muy baja (15-32 puntos), baja (33-50 puntos), media (51-68 puntos), alta (69-86 puntos) y muy alta (87-105 puntos).

Para el análisis de los datos, se aplicaron herramientas de estadística descriptiva e inferencial. En la fase descriptiva, se calculó la distribución de frecuencias y se realizó una prueba de diferencia de medias para determinar si el sexo del respondiente condicionaba sus respuestas. Finalmente, para la verificación de las hipótesis de trabajo, se utilizó la prueba chi cuadrado de independencia, dada la naturaleza categórica de las variables. Esta prueba permitió evaluar si existía una relación significativa entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional en los docentes universitarios.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La distribución de frecuencias de la variable Felicidad en el Trabajo (X) y sus cuatro componentes se reportan en la Tabla 3. Se observa que, para todos los factores analizados, la categoría modal corresponde al nivel Medio, con frecuencias que oscilan entre 59 casos (empate entre Eudaimónico

Individual y Eudaimónico de Entorno) y 74 casos (Hedónico Individual). El mayor promedio tiene un valor de 4.01 y corresponde a la dimensión

Hedónico Individual (X1), mientras que el menor promedio es de la dimensión Hedónico de Entorno, con un valor de 3.93.

**Tabla 3.** Felicidad en el trabajo y dimensiones.

	Hed Ind (X1)	Hed Ent (X2)	Eud Ind (X3)	Eud Ent (X4)	Felicidad en el Trabajo (X)
Muy Bajo	12	20	11	16	13
Bajo	28	33	49	37	42
Medio	74	70	59	59	63
Alto	48	40	43	47	44
Muy Alto	12	11	12	15	12
Media	4.01	3.93	3.98	3.96	3.98
Desv Est	1.21	1.36	1.21	1.27	1.20

**Nota:** Hed = Hedónico, Eud = Eudaimónico, Ind = Individual, Ent = Entorno.

Para el estudio de la relación entre el sexo de la muestra y los factores del estudio, se desarrolló una prueba de diferencia de medias cuyos resultados se muestran en la Tabla 4. Se reporta que para la dimensión Hedónica de Entorno (X2) se detecta

una diferencia significativa ( $p < 0.05$ ), entre hombres (3.92) y mujeres (4.17), mientras que, para el resto de los factores, no se evidencia una brecha de género.

**Tabla 4.** Análisis de la estadística descriptiva de la variable Felicidad en el Trabajo (X) y sus dimensiones.

		Hed/Ind (X1)	Hed/Ent (X2)	Eud/Ind (X3)	Eud/Ent (X3)	Felicidad en el Trabajo (X)
F (n=75)	Media	4.14	4.17	4.08	4.14	4.13
	Desv Est	1.08	1.24	1.12	1.16	1.08
	Media	3.92	3.75	3.90	3.83	3.86
M (n=99)	Desv Est	1.30	1.42	1.28	1.34	1.28
	t	1.2248	2.0445	0.9339	1.6030	1.4738
	Grados Libertad	172	172	172	172	172
	p-valor	0.2223	0.0424	0.3517	0.1108	0.1424

La distribución de frecuencia de la variable dependiente y sus dimensiones se muestra en la Tabla 5. Para todos los factores analizados, la clase modal corresponde al nivel Medio, con frecuencias

que oscilan entre 70 (Y1 – Compromiso Afectivo) y 85 (Y3 – Compromiso Normativo) casos. El mayor promedio reportado corresponde a la dimensión Compromiso Afectivo (Y1), con un valor de 3.17

(en una escala del 1 al 5), mientras que el menor promedio corresponde a la dimensión Compromiso Normativo (Y3), con un valor de 2.93. Comparando los valores de desviación estándar, se reporta que

el mínimo es 0.78 y corresponde a la variable Compromiso Organizacional (Y), mientras que el máximo tiene un valor de 0.89 y pertenece a la dimensión Compromiso Afectivo (Y1).

**Tabla 5.** Análisis de la estadística descriptiva de la variable compromiso organizacional (Y) y sus dimensiones.

	Afectivo (Y1)	Continuidad (Y2)	Normativo (Y3)	Compromiso Organizacional (Y)
Muy Bajo	15	25	12	17
Bajo	19	49	38	41
Medio	70	80	85	76
Alto	55	16	29	29
Muy Alto	15	4	10	11
Promedio	3.17	2.61	2.93	2.90
Desv Est	0.89	0.80	0.80	0.78

Para analizar el efecto del sexo del respondiente en los resultados, se desarrolló una prueba de diferencia de medias cuyos resultados se muestran en la Tabla 6. Se reporta que para la dimensión

Afectiva (Y1) se detecta una diferencia significativa ( $p < 0.05$ ), entre hombres (3.05) y mujeres (3.33), mientras que, para el resto de los factores, no se evidencia una brecha de género.

**Tabla 6.** Diferencia de medias por sexo para compromiso organizacional (Y) y sus dimensiones.

		Afectiva (Y1)	Continuidad (Y2)	Normativo (Y3)	Comp Org (Y)
F (n=75)	Media	3.33	2.67	2.99	3.00
	Desv Est	0.76	0.76	0.72	0.69
M (n=99)	Media	3.05	2.57	2.88	2.83
	Desv Est	0.96	0.84	0.86	0.84
	t	2.0640	0.7902	0.9582	1.3812
	Grados Libertad	172	172	172	172
	p-valor	0.0405	0.4305	0.3393	0.1690

Para determinar si la variable Felicidad en el Trabajo (X) o sus dimensiones son capaces de modelar el comportamiento de la variable Compromiso Organizacional (Y), se realizó la prueba de chi cuadrado, obteniendo los valores

reportados en la Tabla 7. Se observa que, para todos los modelos evaluados, existe una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las variables felicidad y compromiso organizacional.

**Tabla 7.** Prueba de independencia para las hipótesis.

Modelo	GL	Chi2	p-valor
Y vs X1	16	258.84	7.94E-46
Y vs X2	16	192.58	2.49E-32
Y vs X3	16	328.52	3.07E-60
Y vs X4	16	238.54	1.15E-41
Y vs X	16	349.70	1.19E-64

## Discusión

El principal aporte de esta investigación es haber sido capaz de determinar una relación significativa entre la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional; este hallazgo está alineado a lo reportado por autores como Thompson y Bruk-Lee (2021); Jehazeb, y Mohanty (2018), y Paul et al., (2020); siendo Pinto (2019) la única excepción encontrada en la fase de revisión bibliográfica, ya que el autor concluye que no existe una relación significativa entre la felicidad en el trabajo y compromiso organizacional, es decir que la felicidad lograda por los trabajadores en su sitio de labores no es un factor que pueda condicionar a los docentes a sentir un mayor o menor grado de compromiso, en las diferentes dimensiones del mismo (afectivo, de continuidad y normativo). La autora destaca que, de las tres dimensiones del compromiso organizacional, la que reporta menos puntaje es la relacionada con la continuidad, ya que la naturaleza de la labor docente a nivel universitario implica que para cada ciclo académico la carga horaria docente varía en cada periodo académico, además de tener contratos que se van renovando cada ciclo. En este caso particular, una

diferencia importante de la muestra de la presente investigación es que los docentes son, en su mayoría, docentes a tiempo completo de la institución.

Por otro lado, entre los autores con resultados similares a la presente investigación, se encuentran Thompson y Bruk-Lee (2021) quienes determinaron que un alto nivel de exigencias laborales es capaz de disminuir la felicidad de los empleados, lo que posteriormente disminuyó el compromiso organizacional, el desempeño de las tareas y el desempeño contextual de los empleados, al tiempo que aumentó las intenciones de rotación y los comportamientos laborales contraproducentes. El principal aporte del trabajo de los autores está en haber incorporado el análisis del entorno laboral para determinar si su influencia es significativa o no.

Cabe destacar, otro autor Amin (2022) cuyos resultados mostraron que el compromiso organizacional tuvo un efecto positivo significativo en la felicidad en el trabajo. El principal aporte del investigador está en sus recomendaciones, las cuales son: a) la implementación del compromiso organizacional debe ser el foco del docente, el cual debe brindar satisfacción en cada actividad

laboral que realiza, b) las autoridades de los centros académicos deben prestar atención al desarrollo de las competencias potenciales de los docentes, de manera que cada empleado demuestre su satisfacción en el desempeño de sus principales deberes y funciones, y c) inculcar un fuerte compromiso a cada empleado para enfrentar los desafíos laborales para que sean felices y generen apego emocional con la institución, lo cual hace que se preocupen por la eficiencia del proceso enseñanza y aprendizaje y tenga sentido de pertenencia.

Asimismo, para reforzar los hallazgos de la presente investigación, Jehazeb, y Mohanty (2018) reportan un impacto positivo de las iniciativas de desarrollo de los empleados en la satisfacción laboral y posteriormente la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional, los autores comentan además que la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional fue moderada significativamente por el ajuste persona-organización. En base a estos resultados, puede intuirse que la inclusión de planes de desarrollo organizacional es beneficioso para las dos variables estudiadas. En línea con este resultado se encuentra el trabajo de Culibrk et al., (2018) quienes realizaron un estudio empírico con el propósito de identificar y cuantificar la relación entre las características laborales, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral, la participación laboral y las políticas y

procedimientos organizacionales; los resultados arrojan que los modelos existentes de motivación laboral deben adaptarse para ajustarse a los datos empíricos, lo que dio como resultado un modelo de investigación revisado elaborado en el artículo. En el modelo propuesto, la implicación laboral media parcialmente el efecto de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional.

Finalmente, se muestra el trabajo de Paul et al., (2020) quienes desarrollaron un modelo para evaluar las relaciones entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; los autores concluyen que la resiliencia generada por el bienestar subjetivo (coloquialmente conocido como felicidad en el trabajo) genera un camino para las emociones positivas y aumentar la satisfacción con la vida, lo que, a su vez, puede ayudar al empleado a permanecer en la organización. Los autores comentan que el equilibrio afectivo media completamente los vínculos entre la resiliencia y el compromiso afectivo, mientras que la satisfacción con la vida media completamente la relación entre la resiliencia y el compromiso de continuidad. La originalidad de este estudio radica en que, aunque estudios previos han apoyado la relación entre la resiliencia y el compromiso organizacional, hasta la fecha, ningún estudio ha analizado el proceso motivacional y cognitivo a través del cual la resiliencia se relaciona con cada dimensión del compromiso organizacional (es decir, afectiva, normativa y de continuidad).

## CONCLUSIONES

Los resultados evidenciaron de manera significativa ( $p < 0.05$ ) una asociación directa entre la felicidad de tipo hedónica individual (X1) y el compromiso organizacional (Y) en los docentes estudiados. Este hallazgo resalta la relevancia de la gratificación personal y el reconocimiento profesional como elementos clave en el fortalecimiento del vínculo organizacional. Los docentes que buscan satisfacción inmediata y valoran el reconocimiento por su desempeño tienden a manifestar mayor compromiso hacia su institución.

Asimismo, se identificó una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la felicidad de tipo hedónica de entorno (X2) y el compromiso organizacional. A medida que los niveles de satisfacción respecto al ambiente laboral se incrementan, se observa una mayor inclinación de los trabajadores a comprometerse con la organización. Además, la diferencia significativa en los promedios de esta dimensión según el género pone de manifiesto la necesidad de incorporar un enfoque diferencial en la gestión del compromiso organizacional.

Por otro lado, el análisis confirmó la relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la felicidad basada en la eudaimonía individual (X3) y el compromiso organizacional. Esto destaca la influencia del significado y propósito en el trabajo como

catalizadores del compromiso. Los docentes que encuentran sentido y crecimiento personal en sus labores muestran una mayor identificación con la institución, especialmente cuando perciben que sus acciones tienen un impacto positivo.

De manera similar, se estableció una conexión significativa ( $p < 0.05$ ) entre la felicidad basada en la eudaimonía de entorno (X4) y el compromiso organizacional. La experiencia de un ambiente laboral armónico y relaciones interpersonales constructivas fomenta un sentido de pertenencia y orgullo hacia la institución, promoviendo un compromiso más profundo por parte de los empleados.

Finalmente, el análisis global reveló una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la felicidad en el trabajo total (X) y el compromiso organizacional (Y). El disfrute de las tareas laborales y la percepción de un entorno positivo se correlacionaron directamente con niveles superiores de compromiso. Este resultado enfatiza la necesidad de implementar estrategias que impulsen el bienestar laboral, tales como la mejora del entorno organizacional y el reconocimiento constante del aporte individual, para fortalecer los resultados institucionales.

**CONFLICTO DE INTERESES.** El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Amin, M. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40 - 56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER*, 8(1), 75-89. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/html/>
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Front. Psychol*, 9:132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Erazo, P., y Riaño, M. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Foncubierta-Rodríguez, M. y Sánchez-Montero, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Jehazeb, K., Mohanty, J. (2018) Impact of employee development on satisfaction and organizational commitment: person-organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22, Issue 3, pp 171-191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Junco, R. (2013). Comparing actual and self-reported measures of Facebook use. *Computers in Human Behavior*, 29 (3), 536-631. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.11.007>
- Koopmans, L; Hildebrandt, V; Bernaards, C; De Vet, H. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2): p. 229- 238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Llatas, E. (2019). Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Privada del Norte: Cajamarca-Perú. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas%20Valdivia%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Mariluz Rumiche, J. C., y Mendez Barboza, J. M. (2022). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en colaboradores de centros comerciales. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83415>
- Meyer N.J y Allen J.P (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Muriel, C., García, J., y Ibáñez, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 261-278. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306013/movil>
- Pajuelo, J. (2019). Propiedades psicométricas de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en docentes de catorce colegios privados del distrito de Puente Piedra, 2018. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo: Lima-Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo\\_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69065/Pajuelo_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paul, H., Budhwar, P. y Bamel, U. (2020). Linking resilience and organizational commitment: does happiness matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7 (1), pp. 21-37. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2018-0087>.

- Perú21. (2023). Cuatro claves para fomentar la felicidad laboral en tu empresa. *Perú21*. <https://peru21.pe/cheka/cuatro-claves-para-fomentar-la-felicidad-laboral-en-tuempresa-peru-empresas-ambiente-laboral-noticia/>
- Pinto, P. (2019). Felicidad en el Trabajo y el Compromiso Organizacional de los Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el Año 2018. [Tesis Maestría]. Universidad Privada de Tacna: Tacna-Perú. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1016/Pinto-Morales-Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Thompson, A., Bruk, V. (2021). Employee Happiness: Why We Should Care. *Applied Research Quality Life*, 16, 1419–1437. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09807-z>
- Salazar, J. (2020). Felicidad en el trabajo: factores y efectos en el desempeño del trabajador chimbotano, 2019. [Tesis de Doctorado]. Universidad Cesar Vallejo: Chimbote-Perú. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54685/Salazar\\_LLJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54685/Salazar_LLJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ynga, E., Olivera, C., y Ramirez, P. (2024). Competencias socioemocionales y la práctica pedagógica en una institución básica primaria. *Revista Científica Aula Virtual*, 5(12), 1330-1343. <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual>

#### ACERCA DEL AUTOR

**Guillermo Oscar Prado Minchola.** Maestro en Docencia Universitaria, Universidad Cesar Vallejo, Perú.