



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO**

Felicidad en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores
de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Ríos Quijano, Stefanny Carolina (orcid.org/0000-0003-1763-2699)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme la bendición de haber llegado a esta etapa de mi vida y su infinito amor manifestado en el proceso.

A mi madre, Julia Quijano pues con su apoyo, amor y dedicación me dio la motivación que necesitaba para no rendirme.

A mis hijos, Joaquín y Mariana, porque son mi más preciado motor para superar obstáculos en mi vida personal, profesional y laboral.

La Autora.

Agradecimiento

A mi hermana, María Alejandra, por haberme brindado su apoyo para emprender el camino a mi Maestría.

A los expertos: Carlos Palmer, Patricia Quijano y Guillermo Prado por haberme apoyado con la validación de mis cuestionarios aplicados.

A mi docente, la Doctora Vanessa Alza, por su apoyo constante y haber logrado en mi, el interés por mi tema de investigación.

La Autora.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de los colaboradores según sexo de una empresa Industrial de Paita	14
Tabla 2. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables felicidad y cultura organizacional.....	18
Tabla 3. Correlación entre la felicidad y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.	19
Tabla 4. Correlación entre el sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura	19
Tabla 5. Correlación entre la satisfacción con la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura	20
Tabla 6. Correlación entre la realización personal y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura	20
Tabla 7. Correlación entre la realización personal y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.	21
Tabla 8. Felicidad en colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura.....	21
Tabla 9. Indicadores de felicidad en colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura.	23
Tabla 10. Cultura organizacional en colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura.	24

Resumen

A continuación, se presenta una investigación desarrollada con el objetivo de analizar la relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial. Se empleó el diseño correlacional simple. La muestra la conformaron 100 colaboradores de una empresa industrial ubicada en Paita, Piura. Los participantes tenían edades de entre 18 y 61 años ($M=32.37$, $DE=8.00$), 78% de los cuales tienen de un año a más trabajando en la organización. Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de Felicidad de Lima y la Organizational Culture Survey o Encuesta de cultura organizacional. Los resultados presentados revelaron que no es posible mostrar evidencia que existe correlación entre la felicidad y cultura organizacional ($r < .10$; $p < .05$). De igual manera, las dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría por vivir no alcanzaron correlación significativa con la cultura organizacional, aunque esta sea pequeña (r entre $> +/- .10$, $p > .05$). Finalmente se observa que en cuanto a felicidad existe una mayor prevalencia del nivel medio (100%) y en cultura organizacional nivel eficiente (52%).

Palabras clave: Felicidad, cultura organizacional, empresa industrial.

Abstract

Next, a research developed with the objective of analyzing the relationship between happiness at work and organizational culture in the workers of an industrial company is presented. Simple correlational design was used. The sample was made up of 100 employees from industrial companies located in Paita, Piura. The participants were between 18 and 61 years old ($M=32.37$, $SD=8.00$), 78% of whom had been working in the organization for one year or more. The instruments used were: the Lima Happiness Questionnaire and the Organizational Culture Survey or Organizational Culture Survey. The results presented reveal data that it is not possible to show evidence that there is a correlation between happiness and organizational culture ($r < .10$; $p < .05$). Similarly, the dimensions positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment and joy for living did not show a significant correlation with the organizational culture, although this is small (r between $> +/- .10$, $p > .05$). Finally, it is observed that in terms of happiness there is a higher prevalence of the average level (100%) and in organizational culture the efficient level (52%).

Keywords: Happiness, organizational culture, industrial company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el lado humano se ha constituido como un factor determinante para el éxito o fracaso de las empresas, pues el mundo cambia y las empresas con él (Mena, 2019). En ese sentido, las empresas tienen como reto brindar todas las condiciones para que sus colaboradores se encuentren felices con el trabajo que realizan; además, el fortalecimiento de creencias y valores organizacionales con una visión de futuro con la finalidad de construir una cultura organizacional como soporte del éxito empresarial (Yopán et al., 2020). Así mismo de acuerdo a Helliwell et al. (2020), explica que los criterios que se toman en cuenta para la felicidad, son la economía de su nación y la estabilidad de la misma, el aspecto social, el apoyo tanto de sus autoridades, familia y sociedad y la expectativa de una vida saludable. Políticamente leyes que los amparen, donde haya justicia y equidad, libre de corrupción. Los países van a diferir en el nivel de felicidad en el trabajo de acuerdo al bienestar que perciban de su calidad de vida.

Por otro lado, a nivel mundial, se ha observado precariedad y pobre alcance de la felicidad en los contextos laborales. Por ejemplo, en España, 1 de cada 4 empleados no se perciben satisfechos con el puesto en el que laboran, siendo un indicador de felicidad inadecuada (Maroto, 2017). Este es un claro ejemplo, de que la felicidad no es tomada con la debida importancia dentro de las empresas, y pone en riesgo la percepción subjetiva que presenta el colaborador en la empresa en la que se desenvuelve (Gabini, 2018).

En el Perú, de acuerdo a la publicación realizada por la emisora Radio Programas del Perú (2017), se observó, mediante un estudio de la felicidad, que solo el 35% de población peruana se muestra feliz en el trabajo en el que se desempeñan, afectando no solamente su desempeño, sino también otras variables como el clima organizacional y la cultura organizacional.

Por tanto, la felicidad es un aspecto determinante para el desarrollo de la organización, así como también para la cultura organizacional. Respecto a la cultura organizacional, en España, Carballo-Trujillo y Meleán-Romero (2017), explicaron que, para el logro de una óptima identificación de las personas con la

empresa, se deben establecer normas de convivencia, reglas estructuras y jerarquías que se deben respetar. No obstante, son pocos los contextos empresariales que se rigen por esos aspectos, asumiendo una posición autoritaria y demandante para con sus colaboradores y dejan de lado todo aspecto subjetivo determinante para su adecuado desenvolvimiento.

A nivel de Perú, existen factores de la cultura organizacional que tienen incidencia en su eficacia. Uno de los factores principales en la identidad institucional, así como sus conductas y valores que, al no ser fortalecidos por los líderes de las organizaciones, conduce a los bajos niveles de cultura organizacional (Velázquez, 2017). De acuerdo a las aproximaciones de prevalencia, se ha observado que el 87% de gerentes peruanos tienen la necesidad de establecer estrategias orientadas a lidiar con la falta de identificación de sus colaboradores, consecuencia de la inadecuada cultura organizacional. Asimismo, solo el 12% de las empresas desarrollaron programas que fortalecen la cultura organizacional, y solo el 7% logran resultados importantes en el compromiso, la identificación, retención de sus colaboradores para potenciar sus habilidades y se logre el desarrollo organizacional.

Por tanto, valorar tanto la felicidad como la cultura organizacional es importante en el contexto de las empresas, las cuales deben ocuparse por el logro de aspectos subjetivos que son satisfactorios y podrían predecir una adecuada cultura de la organización. En base a lo relatado anteriormente, se formula el problema: ¿Cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022?

Mientras que en relación a los criterios que justifican el estudio, la relevancia social, reconoce el contexto situacional de los colaboradores y la percepción que tienen de tal manera que los resultados se den a conocer para que los directivos de la organización fomenten mejores perspectivas y sea un beneficio para los colaboradores y por ende para la empresa. Aunado a ello, la implicancia práctica, se enfoca en dar planteamientos de directivas que estén acordes a las necesidades de los trabajadores y en la práctica la felicidad en el trabajo se dé

dentro de la organización. Respecto al valor teórico, en el presente estudio se quiere beneficiar a la comunidad científica con aportes y modelo teórico actual, el cual brinden mayor información que ayude a los empresarios a querer invertir en fomentar la felicidad en el trabajo y cultura organizacional. Además, la utilidad metodológica, está designada al trabajar con instrumentos con validez y fiabilidad para fundamentar el análisis inferencial y aportar a la literatura científica.

Por otra parte, la descripción de los objetivos, implica a nivel general: Determinar cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. En cuanto a los objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022; establecer la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura Organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022; establecer la relación entre la dimensión realización personal y la cultura Organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022; y, establecer la relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura Organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.

En cuanto a la hipótesis general esta hace referencia a: H_0 : Existe relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. H_1 : Existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. H_1 : Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. H_1 : Existe relación entre la dimensión realización personal y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. H_1 : Existe relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura Organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de estudios que precedan al puesto en marcha a continuación, agrupados en 3 ámbitos (internacional, nacional y local), se encontró:

En el ámbito internacional, Espasandín-Bustelo et al. (2020) en España estudiaron el papel que ejerce la cultura organizacional entre la relación que existe en la responsabilidad social y la felicidad en el trabajo. El estudio, de diseño predictivo, contó con la participación de colaboradores de una unidad de análisis de empresas españolas (n=921). Los resultados que se obtuvieron mostraron que: La felicidad puede mejorar cuando la empresa tiene culturas de clan y adhocracia, las cuales, a su vez, mejoran la predisposición de los colaboradores por actividades de responsabilidad social y estas, a su vez estimularan la mejora de la felicidad. Es decir, la facilidad de los colaboradores de estas empresas estaría moderado por la responsabilidad social, y se relaciona indirectamente con la cultura organizacional.

Ficarra et al. (2020) En Nueva York plantearon determinar el efecto de la cultura organizacional en la felicidad de los empleados. Tomando en cuenta un diseño de estudio descriptivo-comparativo examinaron la cultura organizacional y los niveles de felicidad de los empleados en el trabajo. Contó con la participación de altos líderes, gerentes y trabajadores de instituciones de educación superior (n = 59). Los resultados indicaron que los empleados descontentos tienen el mayor desacuerdo en afirmaciones como "los compañeros de trabajo no juzgan" (66,7%), "los líderes son conscientes de las necesidades de los demás" (38%) y "los líderes son humildes y no se promocionan a sí mismos". (50%). Sin embargo, los empleados felices respondieron unánimemente a la mayoría de los artículos. Por lo tanto, las personas felices tenían más probabilidades de ser más consistentes. Concluyeron que la cultura organizacional es estadísticamente significativa en la felicidad de los empleados.

Junça, et al, (2022) estudió de qué manera probar el papel moderador de la cultura organizacional (clan, adhocracia, mercado y jerárquica) en la relación entre las actitudes hacia el teletrabajo y la felicidad. Se contó con la participación de (n= 265). Los resultados revelaron que solo la cultura de mercado moderó la relación

entre las actitudes hacia el teletrabajo y la felicidad, de modo que esta relación se fortaleció en presencia de una cultura orientada a objetivos. Ninguna otra dimensión de la cultura organizacional moderó significativamente la relación entre el teletrabajo y la felicidad.

Hwang (2018) estudió el efecto que tiene el tipo de cultura en las organizaciones con respecto a la satisfacción y el estrés sobre la felicidad que viven, personal de enfermería. Participaron del estudio enfermeras de una ciudad de Corea del Sur (n = 226). Emplearon un diseño de investigación predictivo. Los hallazgos del estudio mostraron que la felicidad de las enfermeras del hospital no fue alta y, los factores que inciden en su felicidad, comprenden mayor sentimiento de felicidad, encontrarse en organización con propiedades de cultura jerarquizada, libertad de expresar su satisfacción en el trabajo, autonomía y menor incidencia de trámites.

Nierenberg et al. (2017) evaluó la relación entre las características organizacionales y el bienestar psicológico en una muestra de 416 estudiantes de MBA no tradicionales utilizando el Cuestionario de Diagnóstico Organizacional y las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados obtenidos demostraron que el bienestar psicológico se correlacionó inversamente con la salud organizacional, lo que sugiere que una mayor disfunción en el lugar de trabajo se asoció con una disminución del bienestar psicológico.

Pepey et al. (2016). Llevó a cabo una investigación en la que analiza la felicidad en el trabajo, relacionada a variables como la cultura organizacional, la integridad del trabajo y el compromiso. La muestra de estudio la conformaron principales líderes, gerentes y trabajadores (n =59). Se utilizó al cuestionario de Evaluación de Liderazgo Organizacional (OLA) y otros cuestionarios Ad Hoc. Se encontró una diferencia significativa entre las opiniones de los empleados felices y no felices sobre las variables Cultura Organizacional e Integración Laboral. Sin embargo, no se encontró significancia estadística entre estar feliz en el trabajo y no estar feliz en el trabajo en lo que se refiere al Compromiso de Continuidad.

Kyoung-Nam (2014) en un estudio realizado con el objetivo de identificar el efecto de la cultura organizacional de enfermería y el índice de felicidad sobre la intención de rotación entre las enfermeras. En el cual participaron enfermeras de 3

hospitales de Korea (n = 377). Recurriendo a un diseño de estudio mixto: correlacional-comparativo, y el uso de cuestionarios creados ad hoc. Los resultados que se obtuvieron indicarían que: La intención de rotación se relacionó negativa y significativamente con la cultura organizacional orientada a la afiliación ($r = -.14$, $p < .01$), al igual que con el índice de felicidad ($r = -.29$, $p < .01$). Por su parte, la relación entre la felicidad y la cultura organizacional alcanzaron relación positiva y significativa ($r = .26$, $p < .01$).

Luego, en el ámbito nacional, Téllez (2021) estudió qué aspectos condicionan la felicidad de los trabajadores en territorio peruano. El estudio llevado a cabo corresponde a diseños no-experimentales. La muestra la conformaron colaboradores de labor administrativa (n = 110). Se emplearon tanto observación como evaluación. Concluyeron, después de recolectar sus datos que los colaboradores se muestran felices, mientras que, los factores que generan felicidad son: el grado de satisfacción con el rendimiento, tener propósitos, metas y de desarrollo o crecimiento personal, el grado de estar comprometido, el deseo de crecer y ser reconocido.

Paz y Espinosa (2017) llevaron a cabo una investigación con el propósito de explorar si la felicidad influye sobre a calidad de vida. Los participantes, de diferentes empresas (n =40). Lo cual, advierte de la importancia de la felicidad sobre esta variable. Se aplicaron el cuestionario Gallup Q12. Luego, los hallazgos revelaron que, la felicidad se relaciona significativamente el grado de producción ($r=.60$).

Albujar (2000) estudió cómo establecer relaciones entre la felicidad y la cultura dentro de la vida laboral. Por medio de un diseño de investigación correlacional, una muestra de 150 colaboradores y la ampliación de cuestionarios ad hoc. Se reporta que ambas variables se relacionan fuertemente ($r = .22$, $p < .01$).

Por su parte, Cornejo et al. (2019) estudió la felicidad laboral en relación con el compromiso de una organización. El diseño de investigación empleado fue correlacional. La muestra la integraron n=94 colaboradores, con tiempo de experiencias laboral entre 1 y 36 años. Los instrumentos aplicados fueron: escala de felicidad de Lima y la escala de compromiso en las organizaciones. Los

hallazgos permitieron evidenciar que la felicidad es una variable que recibe interrelaciones significativas por parte del compromiso y sus tres dimensiones: afectivo, de continuidad y por normas.

Revisados los antecedentes se para a revisar el constructo de cada variable. El concepto de la felicidad, se inspira en las ideas filosóficas de felicidad del mundo griego, en particular de Aristóteles (2001) y Epicuro (2001), y en los hallazgos recientes de la investigación empírica de la felicidad o subjective well-being.

En entornos laborales, se ha considerado que la felicidad puede responder a la expresión me encantaría pasar el resto de mi carrera en esta organización (Rubino, 2012; Kefoot, 2016; Song et al., 2017).

La felicidad es un constructo de afectividad disposicional, satisfacción laboral, compromiso afectivo y estado de ánimo típico en el trabajo” (Fisher, 2010; López & Fierro, 2016). Según Diener y Biswas-Diener (2008), existen muchos aspectos importantes y, a menudo, contradictorios de la felicidad. Han surgido nuevos constructos que reflejan alguna forma de felicidad o experiencia afectiva positiva en el lugar de trabajo (Fisher, 2010; Moreno & Morales, 2017).

Según Meyers y Diener (1995), las claves para entender lo que hace feliz a alguien es conocer las características de una persona, si la persona disfruta de una red de apoyo de relaciones cercanas, si la cultura de la persona ofrece interpretaciones positivas para la mayoría de los eventos diarios, si la persona es ocupada por el trabajo y el ocio, y si la persona tiene una fe que implica un propósito de apoyo social y esperanza (p. 17). Meyers y Diener (1995) afirmaron:

“el trabajo se suma a un sentido de comunidad... ofrece a las personas una red de relaciones de apoyo y un sentimiento de 'nosotros'... para muchas personas, el trabajo proporciona una identidad personal... ayuda a las personas a definir quiénes son... el trabajo puede agregar enfoque y propósito: una sensación de que la vida de uno importa” (p.15).

Luego, el concepto considerado en esta investigación refiere al estado de afecto, experimentado por un determinado sujeto ante la satisfacción plena por la posesión de un bien personal (Alarcón, 2006; Bryson & Mackerron, 2017). El mismo autor al analizar este concepto identifica cuatro propiedades de la conducta feliz: primera, la experiencia de felicidad es vivenciada de manera exclusiva por la misma persona, por lo que internamente, el mismo componente subjetivo lo individualiza.

Segundo, al ser un estado comportamental, tiene un componente temporal, es decir, a la vez que puede durar un espacio prolongado de tiempo, puede durar tiempos cortos y, tener un final. Tercero, la felicidad surge en tanto esté presente un bien que se desea, si el objeto o bien está, la felicidad también, si el objeto o bien no están, lo mismo sucederá con la felicidad. Cuarto, son diversos los bienes que generan la felicidad, no meramente materiales (p.ej. de naturaleza ética, física, psicológica, religiosa, social, etc.).

A partir de este concepto el autor propuso el siguiente modelo teórico para explicar la variable:

Sentido positivo de la vida, los cuales valoran el grado de felicidad, vivencias de tipo positiva a la vida y libertad de una serie de sintomatologías depresivas. Se tendrá sentido de la vida si un individuo desarrolla sentimientos positivos de si, y de su propia forma de vivir (Alarcón, 2006; Salas et al., 2016).

Satisfacción con la vida, refiere al grado en que un individuo sentirá satisfacción de sus logros, de sentir que se encuentra en un lugar que le corresponde, haber llegado al lugar que soñó. Tomando en cuenta ello, reflejaran un alto grado de felicidad en este componente, expresiones como: es excelente lo que acontece en mi vida, lo que soy me hace sentir bien, la vida me ha compensado. Es constante los experimentados estados positivos por el logro o la obtención del bien deseado (Alarcón, 2006; Warr, 2016).

Realización personal, en este componente, el autor suprime el estado temporal de los sentimientos y advierte de un grado de satisfacción plena, no dependiente del tiempo, advierten de la capacidad de ser autosuficiente, gozar de tranquilidad

emocional y las condiciones necesarias para lograr la felicidad completa. En ese sentido, supone un concepto que grafica la visualización que desarrolla el individuo, para orientar su vida (Alarcón, 2006; Williams et al., 2016).

Alegría de vivir, refiere a las experiencias de vivir bien de manera general o cotidiana. Para el autor, es la expresión que da un individuo sobre lo maravilloso que es vivir.

Luego, el constructo de cultura organizacional, ha sido definido de la siguiente manera: como un entorno de trabajo que refleja las creencias, los valores, la ética y el comportamiento que reflejan el entorno de trabajo (Pepey et al., 2016; Pryce-Jones & Lindsay, 2016).

También, se ha definido a la cultura organizacional a partir de sus valores colectivos, creencias, suposiciones, comportamientos, expectativas y filosofía que mantienen unida a una organización. La cultura organizacional afecta la forma en que las personas y los grupos interactúan entre sí y cuánto se identifican los empleados con una organización. Los supuestos compartidos en una organización dictan cómo las personas deben actuar y realizar su trabajo.

Los investigadores han examinado el efecto del liderazgo en la cultura organizacional (Koçyiğit, 2015) y el efecto de la cultura organizacional y el estilo de liderazgo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Lok & Crawford, 2004). Toda organización crea una cultura organizacional que proporciona pautas para comportamientos aceptables en el ambiente de trabajo.

El éxito de la organización puede atribuirse a características culturales. Según Aragón et al. (2022) cultura organizacional y los estilos de liderazgo son antecedentes organizacionales importantes del trabajo y el compromiso. Valero et al. (2021) afirmó que los valores personales, las metas profesionales y los planes para el futuro de un empleado deben 'encajar' con la cultura corporativa más amplia y las demandas de su trabajo inmediato (por ejemplo, conocimientos, habilidades y capacidades laborales). Por lo tanto, cómo se ve, el entorno de trabajo, afecta cómo se sentirá el colaborador en su área de trabajo.

En esta investigación, sin embargo, se toma la definición propuesta por el modelo de Denison (2001), el cual está basado en valores organizacionales, inicialmente planteados por Schein (1985). De acuerdo con el autor, Denison (2001), los valores que determinan la cultura en las organizaciones se agrupan en cuatro rasgos culturales, de un rol importante en la efectividad de la organización, como resultado de su capacidad de influir. Tales rasgos son: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión (Bonavia et al., 2010).

La implicación, comprende el rasgo cultural de las organizaciones en que se atribuye poder a los colaboradores, se genera un trabajo organizado en el cual cada uno de ellos pone a prueba sus capacidades, en todo nivel (Denison, 2001). Los miembros por su parte se muestran comprometidos con el trabajo, y se sienten parte importante de la empresa (Bonavia et al., 2010). No se distinguen niveles jerárquicos entre cada miembro al momento de desarrollar su trabajo, ya que, lo relacionan perceptualmente con un aspecto importante para su propio desarrollo personal.

La consistencia, este aspecto caracteriza a sus colaboradores por tener valores por medio de los cuales tanto cada líder como cada liderado llegan a acuerdos, a pesar de las diferentes perspectivas que puedan existir. Esto facilita un trabajo coordinado y con resultados eficaces (Denison, 2001). En las organizaciones que se desarrolla una cultura basada en estos rasgos, son fuertes y diferenciadas, que repercuten en la conducta de los miembros (Bonavia et al., 2010).

La adaptabilidad, es aquel rasgo por medio del cual, la organización, valora la experiencia de sus usuarios para guiarse en sus cambios. Por ello asumen riesgos, desarrollan mejora continua, crean valor y experimentan crecientes resultados en cuanto a la respuesta de sus usuarios (Denison, 2001).

La misión, refiere a la capacidad que poseen las organizaciones para llegar a definir metas claras y objetivos orientados en el desarrollo estratégico, generan una visión clara del futuro de la organización (Denison, 2001). Para que una organización tenga una visión clara, se requiere de la existencia de un liderazgo sólido y un líder visionario (Bonavia et al., 2010).

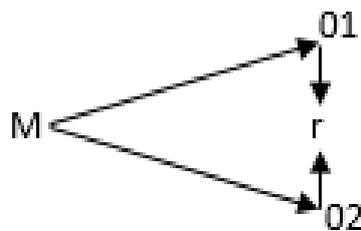
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se delimitó en función del tipo cuantitativo. Este tipo estuvo orientado a recopilar datos cuantitativos y numéricos, mediante instrumentos estandarizados, respecto a variables específicas, para realizar valoraciones y mediciones de las mismas, contrastar hipótesis e interpretar la información (Hernández et al., 2016). Además, una investigación aplicada debido a que se orienta a resolver problemas concretos y prácticos de la sociedad o las empresas, permitiendo solucionar problemas reales. (Sánchez et. al, 2018)

De acuerdo al diseño de estudio, se denomina correlacional. El diseño tiene el fin de determinar el grado y la fuerza de la asociación entre dos o más variables en una determinada muestra y respecto a una variable de estudio. De igual modo es transversal en la medida de que los datos se recogen en un solo momento de aplicación de instrumentos (Ato et al., 2013).

A continuación, se presenta la simbolización que evidencia lo mencionado:



Dónde:

O₁: Felicidad en el trabajo

O₂: Cultura organizacional

r: Relación

M: Muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: felicidad en el trabajo

Definición conceptual: estado de afecto, experimentado por un determinado sujeto ante la satisfacción plena por la posesión de un bien personal (Alarcón, 2006)

Definición operacional: Se medirá mediante el Cuestionario de Felicidad, creado por Alarcón (2006). Está constituido por 27 ítems, los cuales miden 4 dimensiones. La aplicación tiene una duración aproximada de 15 a 30 minutos y se puede aplicar tanto de manera individual como colectiva.

Dimensiones:

Sentido positivo de la vida (ítems: 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26)

Satisfacción con la vida (ítems: 1, 3, 4, 5, 6, 10)

Realización personal (ítems: 8, 9, 21, 25, 27)

Alegría de vivir (ítems: 12, 13, 15, 16)

Escala de medición: intervalo.

Variable 2: cultura organizacional.

Definición conceptual: Se basa en valores organizacionales (Denison, 2001), los cuales determinan la cultura en las organizaciones se agrupan en cuatro rasgos culturales, de un rol importante en la efectividad de la organización, como resultado de su capacidad de influir. Tales rasgos son: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión (Bonavia et al., 2010)

Definición operacional: Se medirá mediante el Cuestionario de Cultura Organizacional creado por Denison (1991) adaptada por Bonavia, Prado y García (2010). Se constituye por 60 ítems, los cuales miden 4 dimensiones. De igual modo, el formato de respuesta es de 5 puntos, se puede aplicar de manera individual como colectiva con una duración aproximada de 15 a 30 minutos.

Dimensiones:

Implicación (ítems: del 1 al 15)

Consistencia (ítems: del 16 al 30)

Adaptabilidad (ítems: del 31 al 45)

Misión (ítems: del 46 al 60)

Escala de medición: intervalo

Criterios de inclusión

Trabajadores de ambos géneros.

Trabajadores contratados con más de 3 meses.

Trabajadores que desearon participar por voluntad propia.

Trabajadores que culminaron quinto de secundaria.

Criterios de exclusión

Trabajadores con menos de 3 meses en la empresa.

Trabajadores que estuvieron de vacaciones cuando se dio la evaluación.

Trabajadores de subcontrata.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de casos que tienen vínculo con una serie de características comunes lo que se estudia y da origen a los datos de la investigación (Hernández et al., 2016). La muestra está constituida por 100 trabajadores entre todas las áreas.

Respecto a la muestra, es un subconjunto de la población, la cual cuenta con las características necesarias que se requiere para el estudio (Ventura-León, 2017). El cálculo de la muestra es de 100 colaboradores por medio del muestreo no probabilístico por conveniencia de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022.

Tabla 1.

Caracterización de los colaboradores según sexo de una empresa Industrial de Paíta.

Variables	f	%
Sexo		
Femenino	47	47.0
Masculino	53	53.0
Estado civil		
Casado(a)	15	15.0
Conviviente	17	17.0
Divorciado(a)	3	3.0
Soltero(a)	65	65.0
Grado de instrucción		
Secundaria completa	16	16.0
Superior completo	69	69.0
Técnico completo	15	15.0
Tiempo en el puesto:		
1 año a más	78	78.0
3 - 5 meses	16	16.0
6 - 11 meses	6	6.0
Total	100	100.0

La muestra, finalmente la conformaron 100 colaboradores de los cuales 53% son varones, en cuanto a estado civil: 65% son solteros, 17% convivientes, 15% casados y 3% divorciado (Ver tabla 1). De acuerdo al grado de instrucción, el 69% culminó estudios superiores, 16% culminó hasta secundaria y 15% estudio carrera técnica. Respecto al tiempo en el puesto, 78% tienen trabajando de un año a más de un en la empresa y 22% menos de un año. La edad de los participantes comprendió un rango de 18 a 61 años ($M=32.37$, $DE=8.00$).

El muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, mediante el cual los participantes son seleccionados en función a criterios de proximidad y cercanía con el investigador, y son quienes cuentan con las características que se requiere para inferir resultados en la investigación (Otzen y Menterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Como técnica se considerará la encuesta, mediante el empleo del cuestionario, el mismo que se elaboró de forma previa, siendo esta técnica importante en la medición de informaciones y de conocimientos que pudieron valorarse sobre temáticas específicas, por ejemplo: preferencias electorales o comerciales (Hernández et al., 2016).

La variable felicidad en el trabajo, se medirá mediante el Cuestionario de Felicidad de Lima, creado por el Dr. Reynaldo Alarcón, es de procedencia peruana. Está constituido por 27 ítems, los cuales miden 4 dimensiones. La aplicación tiene una duración aproximada de 15 a 30 minutos y se puede aplicar tanto de manera individual como colectiva, con un formato de respuesta de 5 puntos (1= nunca, 5= siempre).

Las dimensiones que miden son: sentido positivo de la vida (ítems: 2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26); satisfacción con la vida (ítems: 1, 3, 4, 5, 6, 10); realización personal (ítems: 8, 9, 21, 25, 27) y alegría de vivir (ítems: 12, 13, 15, 16).

Respecto a la validez se realizó mediante la evidencia de validez de contenido mediante el criterio de jueces, observando índices de V de Aiken que superan el ,80 para todos los ítems, por tanto, son representativos de los indicadores y miden adecuadamente la variable. Respecto a la confiabilidad, se reportó un valor de ,97 para la escala general.

Para medir la cultura organizacional, se empleará la Organizational Culture Survey o Encuesta de cultura organizacional, según su adaptación al español. Su creador fue Denison. Su procedencia es estadounidense. Se constituye por 60 ítems, los cuales miden 4 dimensiones. De igual modo, el formato de respuesta es de 5 puntos, se puede aplicar de manera individual como colectiva con una duración aproximada de 15 a 30 minutos.

Mide las dimensiones: implicación (ítems: del 1 al 15), consistencia (ítems: del 16 al 30), adaptabilidad (ítems: del 31 al 45) y misión (ítems: del 46 al 60).

En función de la validez, se realizó mediante el análisis de contenido por criterio de jueces, obteniendo valores de V de Aiken que superan el ,80, siendo un instrumento válido. La confiabilidad por consistencia interna mostró un valor de ,79 para la escala general.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se elaboró el proyecto de investigación, el cual fue debidamente aprobado y sustentado. Posteriormente, se estableció contacto con la gerencia de la empresa industrial, con quien se realizaron las coordinaciones necesarias para obtener el permiso correspondiente y acceso a la muestra.

Seguidamente, se tuvo una reunión virtual con los participantes, a quienes se les informó sobre la investigación y se les brindó el consentimiento informado para que puedan emitir su conformidad. Se enviaron los cuestionarios a través de correo electrónico y redes de la empresa (WhatsApp, Facebook, etc.).

Por último, los datos que se obtuvieron gracias a los cuestionarios, fueron digitalizados en una base de datos para su procedimiento estadístico que corresponde.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos, en primer lugar, en el Ms Excel, se codificaron las respuestas emitidas por la muestra en el formulario, generando una base de datos de manera automática. Asimismo, la información se exportó al IBM SPSS V.25, en el que se realizó el análisis de normalidad, así como también el análisis inferencial de correlación.

Como análisis preliminar, se realizó el contraste de normalidad mediante la prueba de Komorogov-Smirnov. El análisis mencionado tuvo la utilidad de determinar la distribución normal o no normal de los datos. De acuerdo a ello, se tomó la decisión de usar la prueba de correlación de Spearman, ya que los datos tuvieron una distribución no normal, por ello, se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman. De igual modo, se reportó el tamaño de efecto de Cohen.

Por último, se reportaron los resultados en tablas con formato APA.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo Código Ético de la Universidad César Vallejo (2020), se tomaron en consideración los siguientes artículos: el artículo 1, sugiere que se deben promover las buenas prácticas de investigación científica, en función al artículo 3, se respeta a las personas, su integridad y autonomía. De igual modo, en artículo 4 se desarrolla por la búsqueda del bienestar, en donde se debe evitar todo daño a las personas. De igual modo, el artículo 7, plantea que las investigaciones deben cumplir con el rigor científico que se requiere, siguiendo la secuencia metodológica establecida y el artículo 9 se refiere a la responsabilidad para cumplir estrictamente con todos los requisitos éticos, legales y de seguridad. Además, se respeta el artículo 15, que hace referencia a la política antiplagio y el artículo 16 que hace referencia a los derechos de autor, es decir, de las citas.

Por otro lado, en función al Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019), sugieren que toda actividad científica debe enmarcarse dentro de la integridad, honestidad intelectual, objetividad, veracidad, responsabilidad y transparencia.

IV. RESULTADOS

Esta investigación se llevó a cabo en una muestra de 100 participantes. Los datos de estos participantes, al ubicarlos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para determinar su distribución inferencial en la curva normal. La primera variable, felicidad, al obtener un valor $p = .025$, $< .05$, indicaría que los datos de la muestra, inferencialmente no significativos, no se distribuyen en una curva ajustada al criterio de normalidad. De igual manera sucedió con las puntuaciones de las variables satisfacción con la vida, realización personal y alegría por vivir, en cuyos casos, el test de significancia arroja valores $p < .05$, lo cual quiere decir, que estas variables no se distribuyen con normalidad. Sin embargo, la dimensión sentido positivo de la vida, que alcanzó valor de significancia de $p > .05$, indicaría que sus puntuaciones se distribuyen de manera normal. Por otro lado, la variable cultura organizacional, al igual que las primeras variables analizadas, no alcanzó un valor de significancia que demuestre su normalidad inferencial ($p < .05$). G

Tabla 2.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables felicidad y cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
<i>Felicidad</i>	0.096	100	0.025
Sentido positivo de la vida	0.078	100	0.142
Satisfacción con la vida	0.155	100	0.000
Realización personal	0.112	100	0.003
Alegría de vivir	0.143	100	0.000
<i>Cultura organizacional</i>	0.156	100	0.000

La variable felicidad al correlacionarse con la cultura organizacional, alcanzó una medida que indica relación trivial ($r < .10$) o insignificante. Además, el coeficiente estadístico obtenido fue de $.96$ ($p > .05$), lo cual lleva a rechazar el supuesto en que se afirmaba la existencia de relación entre las variables.

Tabla 3.

Correlación entre la felicidad y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Variables		r_s	p
Felicidad	Cultura organizacional	0.004	0.966

Nota. r_s: coeficiente de correlación de Spearman

La dimensión sentido positivo de la vida con la cultura organizacional, demostraron relación de efecto pequeño y negativa ($r = -.16$). Pero, obtuvo coeficiente estadístico inferencial de .096 ($p > .05$), el cual, también lleva a rechazar el supuesto en que se afirmaba la existencia de relación entre ambas variables.

Tabla 4.

Correlación entre el sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Variables		r_s	p
Sentido positivo de la vida	Cultura organizacional	-0.167	0.096

Nota. r_s: coeficiente de correlación de Spearman

Luego, la dimensión satisfacción con la vida con la cultura organizacional, demostraron relación de efecto pequeño y positiva ($r = .18$). Pero, obtuvo coeficiente estadístico inferencial de .071 ($p > .05$), el cual, también lleva a rechazar el supuesto en que se afirmaba la existencia de relación entre ambas variables.

Tabla 5.

Correlación entre la satisfacción con la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Variables		r_s	p
Satisfacción con la vida	Cultura organizacional	0.182	0.071

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Spearman

De igual manera, la realización personal con la cultura organizacional demostró relación de efecto pequeño y negativa ($r = -.12$). Pero, obtuvo coeficiente estadístico inferencial de .229 ($p > .05$), el cual, también lleva a rechazar el supuesto en que se afirmaba la existencia de relación entre ambas variables.

Tabla 6.

Correlación entre la realización personal y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Variables		r_s	p
Realización personal	Cultura organizacional	-0.121	0.229

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Spearman

La quinta dimensión, alegría por vivir con la cultura organizacional demostraron relación de efecto pequeño y positiva ($r = -.13$). Pero, obtuvo coeficiente estadístico inferencial de .189 ($p > .05$), el cual, de la misma manera que ocurrió antes, direcciona a rechazar el supuesto en que se afirmaba la existencia de relación entre ambas variables.

Tabla 7.

Correlación entre la alegría de vivir y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paíta – Piura.

Variables		r_s	p
Alegría de vivir	Cultura organizacional	0.132	0.189

Nota. r_s : coeficiente de correlación de Spearman

De los 100 trabajadores que participaron del estudio el 100% alcanzo nivel medio de la presencia de indicadores de la felicidad (Ver tabla 8). Lo cual quiere decir que suelen presentaron de manera esporádica un estado afectivo de satisfacción dentro de su ambiente laboral.

Tabla 8.

Felicidad en colaboradores de una empresa industrial de Paíta – Piura.

Felicidad	f	%
Bajo	0	0.0
Promedio	100	100.0
Alto	0	0.0
Total	100	100.0

En cuanto a las dimensiones, con respecto a “Sentido positivo de vida” se identificó que 62% presentan nivel bajo (Ver tabla 9), es decir, muestran baja presencia de síntomas depresivos, lo cual traduce en una considerable presencia de indicadores de sentimientos positivos en su forma de vida, dentro de su entorno laboral.

En “satisfacción con la vida”, se identificó que el mayor porcentaje de colaboradores alcanzo altos niveles de la variable. Es decir, tal porcentaje muestran indicadores importantes de sentir satisfacción por sus logros, sentirse compensado por la vida.

Luego, “realización personal” el mayor porcentaje de colaboradores (92%) alcanzo nivel promedio de la dimensión. Lo cual quiere decir, presentan indicadores sugestivos de sentirse seguros, autosuficientes y con capacidad de gozar de estos estados en pro de orientar su vida.

En “alegría de vivir” los datos obtenidos muestra al mayor porcentaje de colaboradores ubicados en nivel promedio (55%). Lo cual quiere decir, que presentan indicadores sugestivos de vivir bien cotidianamente.

Tabla 9.

Indicadores de felicidad en colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Dimensiones	f	%
Sentido positivo de vida		
Bajo	62	62.0
Promedio	38	38.0
Alto	0	0.0
Satisfacción con la vida		
Bajo	1	1.0
Promedio	40	40.0
Alto	59	59.0
Realización personal		
Bajo	8	8.0
Promedio	92	92.0
Alto	0	0.0
Alegría de vivir		
Bajo	1	1.0
Promedio	55	55.0
Alto	44	44.0
Total	100	100.0

Sobre la cultura organizacional, se observó una mayor prevalencia de los del nivel eficiente (52%), seguido del nivel moderado (45%), según la percepción de los colaboradores (Ver tabla 10). Estos datos darían a entender que, la empresa agroindustrial es percibida en mayor medida como una organización con rasgos culturales definidos y de rol importante y capaz de influir.

Tabla 10.

Cultura organizacional en colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura.

Cultura organizacional	f	%
Deficiente	3	3.0
Regular	45	45.0
Eficiente	52	52.0
Total	100	100.0

V. DISCUSIÓN

Las empresas tienen el reto de brindar a sus colaboradores estándares mínimos de calidad en su vida laboral. Ello, tomando en cuenta que es de interés para la mejora de su producción y su cultura organizacional. En ese sentido, se llevó a cabo esta investigación con la participación de 100 colaboradores de una organización del sector privado, donde, una vez recolectados los datos y procesados, a continuación, se procede a discutir los hallazgos.

El primer supuesto de la investigación que se analiza a continuación corresponde a la hipótesis general, la cual postula “Existe relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura - 2022”. Por su parte, los hallazgos revelaron que no existe significancia en la relación y que el tamaño de efecto resulta ser trivial. Esto quiere decir que la relación es insuficiente o insignificante. Por lo cual, la evidencia no conduce a la aceptación de la hipótesis de investigación, sino, la hipótesis nula, que niega la relación entre las variables.

De acuerdo a estos hallazgos, se entendería que los estados afectivos experimentados por los colaboradores, principalmente de satisfacción plena por el poseer un bien personal dentro de la organización (Alarcón, 2006). Puede cambiar y variar independiente a los cambios que se puedan presentar en el entorno de trabajo creencias, los valores, la ética y el comportamiento que reflejan el entorno de trabajo (Pepey et al., 2016).

En contraste, los hallazgos de esta investigación, encontró diferencias con diversos estudios. P.ej. con el estudio de Ficarra et al. (2020) quien aseveró, después de presentar sus datos, que la cultura y la felicidad se relacionan de forma significativa. Y con el estudio de Kyoung-Nam (2014), realizado en empresas coreanas, encontrando, también, relación significativa con ella.

Además, se encontró diferencias con el estudio de Espasandín-Bustelo et al. (2020), quién encontró que la felicidad puede mejorar cuando la empresa tiene culturas de clan y adhocracia y se moderaría por programas de responsabilidad social. Este autor sugiere que las empresas que se involucran activa y

estratégicamente en actividades de responsabilidad social corporativa tienen una alta probabilidad de lograr mejoras en el grado de felicidad de sus empleados. Es decir, las actividades relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo afectan más a la felicidad que las acciones relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal y la igualdad de oportunidades y la adaptabilidad al cambio.

Pero, este autor, al analizar sus hallazgos y contrastar con otros hallazgos resalta que, el vínculo entre la cultura organizacional y la felicidad deriva de tres configuraciones (clan, adhocracia y jerarquía) que son moderadas por la responsabilidad social de la misma organización. Por tanto, ya que estas prácticas hacen que los empleados se identifiquen con su organización debido a la percepción de justicia que genera la responsabilidad social interna; por sí sola, una determinada configuración cultural no aumenta la felicidad de los empleados, sino que debe traducirse en prácticas organizacionales justas, no discriminatorias, empoderadoras y transparentes, es decir, en prácticas internas de responsabilidad.

Tomando en cuenta ello, los resultados de la investigación sugieren que existiría una necesidad de estudiar la cultura como antecedente de que la organización sea responsable con la sociedad que la rodea y no tendrá efectos positivos en la felicidad de los empleados si no conduce a cambios reales en las prácticas de la empresa, ya que son esas prácticas internas las que, por medio de fomentar justicia en los empleados a su vez desarrollaran la identificación del mismo y por ello serán felices.

Luego, al dar pase al análisis de las hipótesis específicas, la primera supuso que “existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura”. La evidencia que se obtuvo llevó a demostrar que, en este conjunto de colaboradores no es posible evidenciar significancia en la relación negativa encontrada, aun cuando esta alcanzara tamaño de efecto pequeño.

Tomando en cuenta estos hallazgos, se entendería que el grado de felicidad, las vivencias de tipo positiva en los espacios de trabajo y la libertad de patologías afectivas que afecten la capacidad de disfrute, así como, la capacidad de desarrollar aspectos positivos de si, y de su propia forma de vivir, de los

trabajadores de la organización (Alarcón, 2006). No presentan cambios relacionados en paralelo a los cambios basados en la cultura de la empresa o el conjunto de sus valores, creencias y principalmente su filosofía de vida (Pepey et al., 2016).

Al respecto, no se han encontrado investigaciones que expliquen la presencia de relación entre estas dos variables, de la misma forma que no se han encontrado estudios que nieguen dicha relación, generándose con ello, un vacío científico. En función de esto, los hallazgos de esta investigación suponen una valiosa importancia sin que sean determinantes en la afirmación de que es nula la relación entre ambas variables. De la misma forma que no se puede decir que los datos pueden generalizarse a toda la población de estudio y más aún a toda organización.

Esto, tomando en cuenta que otras investigaciones, reportan la existencia de relación entre la cultura organizacional y un aspecto de la felicidad en el trabajo denominada trabajo con propósito (Chacón, 2020). Este investigador toma en cuenta a la cultura como el conjunto de costumbres, hábitos, valores aprendidos en un entorno empresarial por medio de una estructura organizada y a la felicidad como un estado en el que la motivación, característica del trabajo con propósito, es un aspecto relevante dentro de la organización. Los resultados de esta investigación difieren en sus hallazgos con lo reportado por el estudio citado, tal como sucedió en los hallazgos generales y, aún no se cuenta con evidencia empírica para explicar tales diferencias.

No obstante, los pilares teóricos de cada variable pueden permitir generar una explicación al respecto. La cultura comprende a los valores e ideología que forma parte de una organización y que se construyeron como una ideología para direccionar el comportamiento de los colaboradores alineados a dicha filosofía y cultura de la empresa (Méndez, 2019). Por su parte de la felicidad incluye un estado que involucra el binomio placer subjetivo y significado de lo que uno hace (Moncada, 2017). Si se toma en cuenta ambos conceptos, se entiende que la cultura corresponde a un aspecto más formal de identidad hacia algo, mientras que la felicidad, alude a un aspecto con mayor medida relacionado a la libertad de elegir en que y en como disfrutar. Lo cual, si se toma en cuenta empresas nacionales,

peruanas, el colaborador promedio en mayor medida se vincula meramente a la organización por la necesidad o el beneficio económico; dejando la forma de ser feliz alejado de ella. Aunque esto también es algo hipotético y no cuenta aún con evidencia empírica, si existen testimonios y colaboradores que señalan a su felicidad con lo vivido en la organización.

Luego, con respecto a la segunda hipótesis específica “Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura”. La evidencia encontrada, no fue suficiente para aceptarla. Los datos obtenidos revelaron que la relación positiva que se encontraba fue pequeña, pero con un valor de significancia estadística por sobre lo esperado en su norma de referencia. Dando a entender que la relación encontrada es irrelevante en términos de relevancia práctica.

Estos datos, darían a entender que el experimentar satisfacción con la vida, es decir satisfacción con los logros propios, sentirse satisfecho por tener un lugar que cree merecerá en la empresa y haber cumplido sus sueños (Alarcón, 2006). No son aspectos que puedan variar de manera conjunta con las variaciones de los rasgos organizacionales en cuestión de cultura que presenta la empresa industrial de Paita, de donde son estos colaboradores (Denison, 2001).

Estos hallazgos, al ser contrastados, demuestran diferencias con lo encontrado por Tinoco et al. (2014), investigador que reportó significancia en la relación que existe entre la cultura de una organización educativa superior y la satisfacción de sus colaboradores docentes. Al respecto, quizá sea importante resaltar que la organización donde se trabajó el estudio, el autor citado corresponde a una entidad de administración estatal y de un rubro de actividad empresarial diferente, siendo en el estudio citado parte del rubro educación y en esta investigación parte del sector industrial. Aspectos, sobre los cuales, si bien aún no hay forma de evidenciar su injerencia en los hallazgos, podría someterse a validación en investigaciones del futuro.

Al revisar la tercera hipótesis específica “existe relación entre la dimensión realización personal y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura”. Los hallazgos obtenidos revelaron, una vez más, que

las variables alcanzan una mínima relación de pequeña y negativa. Pero, con un valor de significancia muy por debajo del valor estándar normado para que se acepte la hipótesis.

Al respecto, los datos explicarían que la capacidad de ser autosuficiente, gozar de tranquilidad emocional y las condiciones necesarias para lograr la felicidad completa es la visualización que desarrolla el individuo, para orientar su vida, como parte de la felicidad (Alarcón, 2006), no son un aspecto que se relacionen con las variaciones de la cultura organizacional de la empresa industrial estudiada, específicamente con los rasgos culturales o filosofía de vida de la empresa que involucra implicación, consistencia, adaptabilidad y misión (Denison, 2001).

De igual manera sucedió al analizar los datos para contrastar la hipótesis cuarta, “existe relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura”. Donde los resultados, reportados indicaron que el grado de relación alcanzado fue de tamaño pequeño y era de sentido negativo. Pero, el valor de significancia, demostraba que el valor obtenido no alcanzó la medición mínima para ser considerado aceptable. Por lo cual tampoco se aceptó esta tercera hipótesis de investigación.

Los datos, no hicieron más que revelar que las experiencias de vivir bien de manera general o cotidiana, como es que describe Alarcón (2006) a la alegría por vivir, no se relacionan, varían o cambian en paralelo o en función a cómo cambia la cultura de la organización o a cómo cambian su filosofía empresarial, sus rasgos culturales, creencias o ideologías (Denison, 2001).

Estos datos, son diferentes a lo encontrado por Albújar (2000). El autor al estudiar un grupo de colaboradores reportó que el estado de felicidad de los colaboradores se relaciona fuertemente con la cultura organizacional. Pero, reportó un valor de relación de .22, también calificado como relación pequeña, según la valoración de Cohen (1988). Y, aunque la cifra es mayor a la encontrada en esta investigación, no lo es sustancialmente. Llevando a generar dudas sobre si el tamaño de muestra pueda ser un factor que explique estas diferencias encontradas en cada análisis de las dimensiones. Siendo motivo de sugerencia para investigaciones futuras

Hasta ahora, la suma de los hallazgos y análisis sugieren que la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional no se relacionan. Incluso, no se relacionan con los cuatro indicadores específicos de la felicidad (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir). Por lo cual, la evidencia resulta insuficiente para resolver los vacíos científicos sobre el vínculo entre las variables. Sugiriendo la realización de nuevos estudios orientados en los vacíos aquí manifestados.

Finalmente, es importante advertir de las limitaciones a las que se enfrentó la investigación: de tipo espacial, temporal y consideración de la variable felicidad. Referente a la limitación espacial, la investigación se centra en una sola organización, lo que dificulta la generalización de los resultados y orienta a futuras investigaciones hacia el análisis diverso en cuanto a organizaciones. Incluir empresas u organizaciones que presentan diferencias en su contexto cultural e institucional que permitiría explorar la relación de una manera menos aislada en las variables, incluyendo la felicidad de los empleados.

También, la investigación estuvo limitada por el factor tiempo, por el hecho que los datos utilizados son transculturales. En ese sentido, en una investigación longitudinal se podría esclarecer con mayor facilidad si los resultados en cuanto a las relaciones se confirman en el tiempo o varían en función de él. Finalmente, este trabajo presenta limitaciones en cuanto al modelo propuesto de la felicidad. Asumiendo que la felicidad es un constructo complejo y multidimensional, en esta investigación se han considerado a la investigación desde una perspectiva general de la vida y no enfocado directamente al ámbito de empresa. No obstante, a pesar de la contribución del modelo de investigación, podría mejorarse incorporando variables adicionales: internas, como las variables sociodemográficas o externas, como la responsabilidad social; que podrían incidir en la felicidad de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los hallazgos, se concluye que:

- 1- No es posible evidenciar correlaciones significativas entre la felicidad y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura, debido a que obtuvieron relación trivial ($r < .10$; $p < .05$).
- 2- No es posible evidenciar correlaciones significativas entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura, debido a que, obtuvieron relación negativa pequeña ($r = -.16$; $p < .05$).
- 3- No es posible evidenciar correlaciones significativas entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura, debido a que, obtuvieron relación positiva pequeña ($r = .18$; $p < .05$).
- 4- No es posible evidenciar correlaciones significativas entre la dimensión realización personal y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura, debido a que, obtuvieron relación positiva pequeña ($r = -.12$; $p < .05$).
- 5- No es posible evidenciar correlaciones significativas entre la dimensión alegría por vivir y la cultura organizacional en trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura, debido a que, obtuvieron relación positiva pequeña ($r = -.13$; $p < .05$).
- 6- En cuanto a la prevalencia de la felicidad y sus dimensiones realización personal y alegría por vivir, es mayor el nivel moderado, con 100%, 92% y 55%, respectivamente. En la dimensión sentido positivo de la vida fue mayor el nivel bajo (62%) y en la dimensión satisfacción con la vida fue mayor el nivel alto (59%).
- 7- En cuanto a la cultura organizacional la mayor cantidad de colaboradores de la empresa industrial Paita – Piura, perciben a su cultura organizativa como eficiente (52%), seguido muy de cerca por 45% que lo perciben en nivel regular.

VII. RECOMENDACIONES

El análisis de los hallazgos, permite recomendar.

- 1- En futuras investigaciones considerar otras variables que se hayan evidenciado correlaciones con la cultura organizacional.

- 2- Estudiar las variables en otros rubros organizacionales o sectores (p.ej. el público) a fin de contrastar si los cambios de administración en las organizaciones llevan a los resultados a variar.

- 3- De igual manera, considerar análisis sobre factores demográficos en relación a la felicidad y la cultura organizacional. Suponiendo que estas puedan explicar el hecho que se encuentren relaciones o no entre las variables.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Albújar, P. (2019). *Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48645/Albujar_SPA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aragón, C., Gonzáles, A., & Lagarda, E. (2022). Cultura organizacional y competitividad de las empresas restauranteras y hoteleras de Sonora. *Ciencias Administrativas*, 19, 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706009/511667706009.pdf>
- Aristóteles. (2001). *Ética*. Libsa.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bonavia, T., Prado, V., y Prado, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15-32.
- Bryson, A., y Mackerron, G. (2017). Are you happy while you work? *The Economic Journal*, 127, 106-125. <https://doi.org/10.1111/econj.12269>
- Carballo-Trujillo, L., & Meleán-Romero, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 410-429.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3727/5079>
- Chacón, A. (2020). *Cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores millennials del restaurante Mar Picante, Trujillo 2020* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51566>

- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación Tecnológica (2019). *Código nacional de la integridad científica*. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Cornejo, M., De la Torre, C., Galindo, E. y Shiroma, R. (2019). Felicidad y Compromiso Organizacional en Millennials de una Entidad Financiera de Lima Metropolitana (Tesis de Maestría, Programa de administración de empresas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648658/Cornejo_Im.pdf?sequence=3
- Deloitte Perú (2015). *87% de empresas cree que falta de compromiso de colaboradores es principal problema*. <https://andina.pe/agencia/noticia-87-empresas-considera-falta-compromiso-es-principal-problema-585548.aspx>
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y la productividad organizacional*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Legis.
- Denison, D. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change? En C. L. Cooper, S. Cartwright y P. Ch. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347-372). John Wiley & Sons.
- Diener, E. y Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Blackwell Publishing
- Epicuro. (2001). *Sobre la felicidad*. Debate
- Espasandín-Bustelo, F., Ganoza-Vargas, J., y Diaz-Carrion, R. (2020). Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. *Employee Relations*, 43(3), 609-629. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>
- Ficarra, L., Rubino, M., y Morote, E. (2020). Does Organizational Culture Affect Employee Happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, 19(2), 38-47. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1282787>
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología

- positiva. *Revista de Psicología*, 14(27), 69-75.
<https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/6084/1/felicidad-trabajo-psicologia-positiva.pdf>
- Helliwell, J. F., Richard, L., Jeffrey, S., & Jan-Emmanuel. (2020). *Sustainable Development Solutions Network*. <https://worldhappiness.report/ed/2020/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2018). Metodología de la Investigación (6ª Ed.). McGraw Hill Educación.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hwang, E. (2018). Effects of the organizational culture type, job satisfaction, and job stress on nurses' happiness: A cross-sectional study of the long-term care hospitals of South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 16, 263–273. <https://doi.org/10.1111/jjns.122357>
- Junça, A., y Silva, N. (2022). El papel moderador de la cultura organizacional en la relación entre las actitudes de los trabajadores hacia el teletrabajo y la felicidad. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-02-2022-0231>
- Kefoot, K. (2016). The pursuit of happiness, science, and effective staffing: the leader's challenge. *Nurs Econ*, 30(5), 6-26.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23198615/>
- Koçyiğit, M. (2015). The Effect of Leadership on Organizational Culture. *In Leadership and Organizational Outcomes, Meta-Analysis of Empirical Studies*, (pp. 111-122), Karadağ, Engin (Ed.), Springer International Publishing.
- Kyoung-Nam, K. (2014). The Effect Nursing Organizational Culture and Happiness Index on Turnover Intention among Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8 (2), 61-72,
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.2.061>
- Lok, P., y Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- López, I., y Fierro, I. (2016). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del grupo Difare. *Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211. Doi:

- Maroto, D. (2017, 30 de octubre). *La infelicidad en el trabajo alcanza su nivel más alto desde 2011 al dejar atrás la crisis*. <https://www.elindependiente.com/economia/2017/10/30/los-espanoles-infelices-con-su-trabajo-alcanzan-el-nivel-mas-alto-desde-2011/>
- Mena, M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. <https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>
- Meyers, D. y Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-17.
- Moreno, Z., & Morales, I. (2017). Practical application of the Lima Happiness Scale in workers of service companies at Barquisimeto, Venezuela. *Cuadernos de Administración*, 33(59), 64-78. https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/4632/8488
- Nierenberg, B., Alexakis, G., Preziosi, R., y O'Neill, C. (2017). Workplace happiness: An empirical study on well-being and its relationship with organizational culture, leadership, and job satisfaction. *International Leadership Journal*, 9(3), 2-23. https://campussuite-storage.s3.amazonaws.com/prod/1280306/3a32f069-629b-11e7-99ef-124f7febbf4a/1729316/2eb10952-4400-11e8-9bb1-12562d867826/file/ILJ_Fall_2017.pdf#page=4
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paz, K. y Espinosa, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América móvil- claro, Arequipa, 2016-2017* (Tesis de licenciatura, Programa de licenciatura administración de negocios. Universidad Católica de San Pablo).

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

- Pepey, M., De Jesús, E., Rubino, M., Morote, E., y Perry, M. (2016). *Happiness at Work: Organizational Culture, Job Embeddedness, and Continuance Commitment*. *Comitment*, (14) 5, 1-15.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2726452>
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130-134.
<https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Radio Programas del Perú. (2017, 05 de Abril). *Solo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo*. <https://rpp.pe/economia/economia/solo-el-35-de-los-peruanos-esta-feliz-con-su-trabajo-noticia-951114>
- Rubino, M. (2012). *Descriptions of organizational servant leadership practices, job satisfaction, and organizational commitment at faith-based higher education institutions*. Dissertation at Dowling College.
- Salas, A., Alegre, J., & Guerrero, R. (2016). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes. *Trabajo*, 28, 83-116.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/9306/La_medicion_de_la_felicidad.pdf?sequence=2
- Schein, E. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza y Janés.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2010). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística. Edit. Universidad Ricardo Palma
- Song, E., Sun, M., Ja, H., & Suj, J. (2017). Influence of Emotional Labor, Nursing Work Environment, and Self-efficacy on Happiness Index among National Psychiatric Hospital Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 27, 1-21.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2017.26.1.46>
- Téllez, M., (2021). *Factores condicionantes de la felicidad organizacional en una empresa agroexportadora del norte del Perú*. (Tesis de licenciatura, Programa de licenciatura en administración de empresas, Universidad de Piura). Repositorio de la Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5390/AE_2104.PDF?sequence=1&isAllowed=y

- Tinoco, O., Quispe, C., y Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81640856007>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de ética de la universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Valero, V., Vilca, G., Coapaza, M. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, 1-10. <https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190/333>
- Velázquez, E. (2017). *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12051/velasquez_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649. <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>
- Warr, P. (2016). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Williams, P., Kern, M., & Waters, L. (2016). A Longitudinal Examination of the Association Between Psychological Capital, Perception of Organizational Virtues and Work Happiness in School Staf. *Psychology of Well-Being*, 5, 1-18. <https://psywb.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s13612-015-0032-0.pdf>
- Yopán, F., Palmero, G. & Santos, M. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin. *Revista de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, 11(2), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

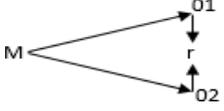
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Felicidad en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022

AUTOR: Ríos Quijano, Stefanny Carolina

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General: ¿Cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022?</p>	<p>General: Determinar cuál es la relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer la relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. b) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura Organizacional en</p>	<p>General Existe relación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>Hipótesis específicas a) Existe relación entre la dimensión sentido positivo de la vida y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022. b) Existe relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura Organizacional en los</p>	Variable 1: Felicidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> - Grados de felicidad - Actitudes y experiencias Positivas hacia la vida - Libre de estados depresivos profundos 	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Escala: Intervalo Opciones de respuesta del cuestionario: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Bajo Medio Alto
			Satisfacción con la Vida	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción por lo que se ha alcanzado - Condiciones de mi vida son excelentes - Me siento Satisfecho con lo que soy 	1, 3, 4, 5, 6, 10		
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Felicidad plena, y no estados temporales - Señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, 	8, 9, 21, 25, 27					

<p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión satisfacción con la vida y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura – 2022?</p>	<p>los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>c) Establecer la relación entre la dimensión realización personal y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>d) Establecer la relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p>	<p>trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>c) Existe relación entre la dimensión realización personal y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p> <p>d): Existe relación entre la dimensión alegría por vivir y la cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita – Piura 2022.</p>	Alegría de vivir	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencias positivas de la vida - Sentirse generalmente bien. 	12, 13, 15, 16				
			Variable 2: Cultura organizacional.						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango		
			Implicación	<ul style="list-style-type: none"> - Empowerment - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades 	del 1 al 15	<p>Escala: Intervalo.</p> <p>Opciones de respuesta del cuestionario:</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi Nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi Siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Bajo</p> <p>Modera</p> <p>do</p> <p>Alto</p>		
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdo - Coordinación e integración 	del 16 al 30				
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al cliente - Aprendizaje organizativo 	del 31 al 45				
Misión	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión 	del 46 al 60							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Sustantivo. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p>  <p>Donde: O1: Felicidad en el trabajo O2: Cultura organizacional r: Relación M: Muestra. Nivel: Explicativo Método: Hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 100 trabajadores.</p> <p>Muestra: 50 trabajadores.</p> <p>Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Felicidad Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Felicidad Autoría: Reynaldo Alarcón (2006)</p> <p>Variable 2: Cultura organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Encuesta de cultura organizacional Autoría: Denison (2001).</p>	<p>Software:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ms Excel - SPSS V.25 <p>Métodos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de Komorogov-Smirnov - Correlación de Pearson o Spearman - Tamaño de efecto de Cohen

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Felicidad	"La felicidad es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien deseado" (Alarcón, 2006)	La felicidad se medirá mediante el Cuestionario de Felicidad de Lima, creado por Alarcón (2006)	Sentido positivo de la vida	2, 7, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 26	Escala de intervalo , tipo Likert
			<i>Satisfacción con la vida</i>	1, 3, 4, 5, 6, 10	
			<i>Realización personal</i>	8, 9, 21, 25, 27	
			<i>Alegría de vivir</i>	12, 13, 15, 16	
V 2: Cultura organizacional	"Se basa en el conjunto de valores, creencias y principios, así como	La Cultura Organizacional se medirá mediante el	Implicación	1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14.15	Escala de intervalo , tipo Likert

	también el conjunto de procedimientos, y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos” (Denison, 1991)	Cuestionario de Cultura Organizacional creado por Denison (1991) y adaptada por Bonavia, Prado y García (2010).	Consistencia	16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
			Adaptabilidad	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	
			Misión	46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60	

Anexo 3: Instrumentos

ANEXO 2:

ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Sexo: Femenino o Masculino

Edad.....

Grado de Instrucción:.....

Estado civil:

Tiempo en el puesto:

Instrucciones:

Estimado colaborador, encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la escala para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas. Escala: Totalmente de Acuerdo (TA) Acuerdo (A) Ni acuerdo ni desacuerdo (¿) Desacuerdo (D) Totalmente en Desacuerdo (TD)

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

ENCUESTA CULTURA ORGANIZACIONAL
Denison (1991)
Bonavia, Prado y García (2010)

INSTRUCCIONES DE LLENADO: Lea cuidadosamente cada cuestionamiento califique del 1 al 5 de acuerdo a los siguientes valores: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

A. Toma de decisión	1	2	3	4	5
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
B. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización					
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
C. Desarrollo de capacidades	1	2	3	4	5
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo					
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
D. Valores	1	2	3	4	5
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					

18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
E. Acuerdos	1	2	3	4	5
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
F. Coordinación e integración	1	2	3	4	5
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
G. Orientación al cambio	1	2	3	4	5
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno					
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
H. Orientación al cliente	1	2	3	4	5
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes					

40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
I. Aprendizaje organizativo	1	2	3	4	5
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. La innovación es algo que fomenta la empresa					
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
J. Dirección y propósitos estratégicos	1	2	3	4	5
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
K. Metas y objetivos	1	2	3	4	5
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
L. Visión	1	2	3	4	5
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos y puntos de corte

Tabla 11

Fiabilidad del Cuestionario de Felicidad de Lima

Variables	Cant. de Ítems	α
Felicidad	27	0.818
Sentido positivo de la vida	11	0.709
Satisfacción con la vida	6	0.796
Realización personal	5	0.855
Alegría de vivir	4	0.728

Nota. α : Coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 12

Puntos de corte para el Cuestionario de Felicidad de Lima

Variables	Puntaje directo		
	Bajo	Medio	Alto
<i>Felicidad</i>	27 - 63	64 - 100	100 - 136
Sentido positivo de la vida	12 - 28	29 - 45	46 - 62
Satisfacción con la vida	6 - 14	15 - 23	24 - 32
Realización personal	5 - 11.7	12 - 18.7	19 - 25.7
Alegría de vivir	4 - 9.3	10 - 15.3	16 - 21.3

Nota. Puntos de corte de elaboración propia basados en la base de datos de la investigación

Tabla 13*Fiabilidad del Cuestionario de Cultura Organizacional.*

Variables	Cant. de Ítems	α
<i>Cultura organizacional</i>	60	0.971
Implicación	15	0.931
Consistencia	15	0.868
Adaptabilidad	15	0.855
Misión	15	0.933

*Nota. α : Coeficiente alfa de Cronbach***Tabla 14***Puntos de corte para el Cuestionario de Cultura Organizacional.*

Variables	Bajo	Medio	Alto
<i>Cultura organizacional</i>	60 - 140	141 - 221	222 - 302

Nota. Puntos de corte de elaboración propia basados en la base de datos de la investigación

38	Masc ulino	Casado (a)	Técnic o compl eto	1 año a más	4	2	4	4	3	4	2	5	2	4	4	4	4	1	4	3	2	1	2	4	2	3	4	4	2	4	4	29	23	15	15	82
36	Feme nino	Casado (a)	Técnic o compl eto	1 año a más	4	1	4	4	4	4	1	5	3	5	5	5	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	4	4	1	4	4	26	25	14	14	79
33	Feme nino	Convivi ente	Superi or compl eto	1 año a más	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	5	2	2	1	1	4	1	2	2	4	1	1	1	20	22	11	16	69
33	Feme nino	Convivi ente	Secun daria compl eta	1 año a más	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31	18	16	15	80
32	Masc ulino	Soltero(a)	Superi or compl eto	1 año a más	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	30	23	14	16	83
39	Feme nino	Soltero(a)	Superi or compl eto	1 año a más	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	30	24	15	14	83
34	Feme nino	Casado (a)	Técnic o compl eto	1 año a más	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	23	15	15	84
30	Masc ulino	Casado (a)	Técnic o compl eto	1 año a más	4	2	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	1	2	3	2	2	4	4	3	3	3	26	23	15	14	78
25	Masc ulino	Soltero(a)	Secun daria compl eta	1 año a más	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	28	25	16	14	83
22	Masc ulino	Soltero(a)	Superi or compl eto	1 año a más	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	24	12	16	78
27	Masc ulino	Soltero(a)	Secun daria	1 año	4	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	1	4	2	2	1	1	5	1	2	4	4	1	4	4	25	28	15	16	84

31	Masculino	Soltero(a)	Secundaria completa	1 año a más	3	2	3	4	3	4	1	3	4	4	4	5	4	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	2	2	21	21	11	15	68	
25	Masculino	Casado(a)	Secundaria completa	3 - 5 meses	4	1	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	26	21	13	15	75	
20	Masculino	Soltero(a)	Secundaria completa	3 - 5 meses	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	31	17	14	12	74	
24	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	3 - 5 meses	4	1	3	5	3	5	1	4	3	4	5	5	4	1	5	3	2	1	1	5	1	1	4	4	2	3	3	25	24	13	17	79	
33	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	37	24	15	14	90	
33	Femenino	Conviviente	Superior completo	1 año a más	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	27	19	13	15	74	
35	Femenino	Casado(a)	Técnico completo	1 año a más	4	2	3	4	5	4	1	4	4	4	4	5	4	1	4	1	2	2	1	5	1	3	4	3	1	3	3	28	24	13	14	79	
32	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	1	2	4	1	1	4	4	2	4	4	28	25	17	18	88	
25	Femenino	Soltero(a)	Técnico completo	1 año a más	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	29	22	14	15	80
30	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	1	4	1	2	1	1	4	1	2	4	4	2	2	2	25	26	13	14	78	
28	Femenino	Soltero(a)	Superior	1 año	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	30	24	15	14	83	

26	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	33	19	17	14	83			
30	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	1	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	1	1	5	1	3	4	4	1	4	4	27	27	14	13	81	
37	Masculino	Conviviente	Técnico completo	1 año a más	5	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	2	2	4	4	2	3	3	29	25	15	14	83	
27	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	3 - 5 meses	4	2	5	4	5	4	1	4	3	4	4	5	4	1	5	1	1	1	1	4	1	1	3	4	1	3	3	22	26	12	15	75	
26	Masculino	Soltero(a)	Secundaria completa	3 - 5 meses	3	4	2	3	3	2	2	2	5	2	4	5	4	1	4	4	3	2	1	2	1	3	2	2	4	3	3	27	15	15	17	74	
30	Femenino	Conviviente	Secundaria completa	1 año a más	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	5	3	1	4	3	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	22	18	13	15	68	
26	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	5	1	4	5	4	5	1	4	4	4	5	5	5	1	4	1	2	1	1	5	1	2	4	4	1	4	4	27	27	14	15	83	
21	Masculino	Soltero(a)	Secundaria completa	1 año a más	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	28	24	12	15	79
30	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	2	4	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	1	5	1	2	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	26	25	15	16	82	
50	Masculino	Casado(a)	Superior completo	1 año a más	4	2	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	5	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	29	24	15	15	83	
28	Masculino	Soltero(a)	Superior	1 año	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	34	25	16	16	91	

27	Femenino	Conviviente	Superior completo	1 año a más	2	3	3	3	4	3	5	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	2	3	4	3	2	3	5	3	3	35	17	16	14	82
29	Masculino	Soltero(a)	Técnico completo	1 año a más	4	2	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	1	3	1	2	1	1	4	2	3	3	3	1	2	2	23	23	12	12	70
37	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	4	1	4	4	5	5	1	4	5	5	4	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	4	3	1	1	1	21	27	12	16	76
51	Masculino	Conviviente	Secundaria completa	3 - 5 meses	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	28	21	14	14	77
47	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	5	2	4	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	31	28	16	15	90
51	Femenino	Soltero(a)	Superior completo	3 - 5 meses	1	5	3	2	5	5	1	3	5	3	3	5	5	1	5	2	3	1	1	4	1	1	4	3	1	3	3	27	19	13	17	76
27	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	3	2	3	4	2	4	1	4	2	3	4	5	4	1	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	1	1	28	19	12	17	76
28	Masculino	Soltero(a)	Técnico completo	1 año a más	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	23	30	13	16	82
30	Femenino	Casado(a)	Superior completo	1 año a más	5	2	3	4	4	3	2	3	2	5	4	4	5	2	5	3	3	2	2	5	2	2	3	2	2	2	2	29	24	11	17	81
30	Masculino	Soltero(a)	Superior completo	1 año a más	5	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	1	5	2	1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	25	25	12	16	78
31	Masculino	Soltero(a)	Superior	1 año	4	1	4	4	5	4	1	4	5	4	5	5	5	1	5	1	1	1	1	4	1	1	5	5	1	5	5	26	25	16	16	83

28	Femenino	Soltero(a)	Superior o completo	1 año a más	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	5	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	27	24	13	17	81
29	Masculino	Soltero(a)	Superior o completo	1 año a más	4	2	4	5	5	5	1	5	2	4	4	5	5	5	4	2	2	1	2	5	1	1	5	4	1	3	3	31	27	12	16	86
32	Masculino	Soltero(a)	Superior o completo	1 año a más	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	32	22	15	13	82
35	Femenino	Soltero(a)	Superior o completo	1 año a más	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	1	4	2	2	4	4	2	4	4	28	25	16	14	83
46	Masculino	Casado(a)	Superior o completo	1 año a más	4	1	4	5	5	5	1	4	5	1	4	5	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	1	3	3	22	24	14	14	74
56	Femenino	Divorciado(a)	Superior o completo	1 año a más	4	1	4	5	4	5	2	4	3	4	4	5	4	1	5	2	2	1	2	4	1	1	4	3	1	4	4	26	26	13	16	81
30	Masculino	Conviviente	Superior o completo	1 año a más	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	1	1	1	3	5	1	1	5	5	1	4	4	27	30	16	16	89
41	Masculino	Casado(a)	Superior o completo	1 año a más	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	5	2	2	1	1	4	1	1	5	4	1	4	4	25	24	14	15	78

ANEXO 6:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en la atención en el área de Gestión del Talento Humano e investigación, fue considerado para validar la **Escala de Felicidad de Lima** y de la **Encuesta de Cultura Organizacional**, que hacen parte de la investigación: Felicidad y cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022. La **validación de los instrumentales** de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión del mismo.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Carlos Alberto Harry Palmer Lucich	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación	Clínica () Educativa () académica: Social () Organizacional (X)
Áreas de experiencia	Recursos Humanos, Bienestar Social, Seguridad y Salud profesional: Ocupacional
Institución donde labora:	QORIKALLPA MINAS Y SERVICIOS S.A.C.
Tiempo de experiencia	2 a 4 años ()
profesional en el área :	Más de 5 años (X)

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido por juicio de expertos de los siguientes instrumentos: Escala de Felicidad de Lima y Escala de Cultura Organizacional.

3. DATOS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Nombre de la Prueba:	Escala de Felicidad de Lima
Autor de la Prueba:	Dr. Reynaldo Alarcón
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 y 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Adultos

Significación:	Identificar el grado de felicidad de las personas en base a 4 indicadores o dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.
----------------	--

4. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p>Felicidad</p> <p>Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	Sentido Positivo de la Vida	Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).
	Satisfacción con la Vida	Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).
	Realización Personal	Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).
	Alegría de vivir	La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Sentido Positivo de la Vida**

Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
02. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
07. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
11. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	
14. Me siento inútil	4	4	4	
17. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
19. Me siento un fracasado	4	4	4	
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
22. Me siento triste por lo que soy	4	4	4	
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Satisfacción con la Vida**

Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
03. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
04. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
05. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
06. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
10. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización Personal**

Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
08. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	
09. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
24. Me considero una persona realizada	4	4	4	
25. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
27. Creo que no me falta nada	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Alegría de vivir**

La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Es maravilloso vivir	4	4	4	
13. Por lo general, me siento bien	4	4	4	
15. Soy una persona optimista	4	4	4	
16. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	

7. DATOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre original de la Prueba:	Organizational Culture Survey Encuesta de cultura organizacional de Denison
Autor de la Prueba:	Denison
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 20 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una organización
Significación:	Valorar la cultura organizacional a partir de 4 dimensiones o rasgos culturales: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión

8. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p style="text-align: center;"><i>Felicidad</i></p> <p>Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	<p>Implicación</p>	<p>Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).</p>
	<p>Consistencia</p>	<p>La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).</p>
	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).</p>
	<p>Misión</p>	<p>Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).</p>

9. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

10. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Implicación**

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo	4	4	4	
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica en el grupo a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	4	4	4	
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo	4	4	4	
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	La empresa...
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	...no se dispone...

- **Segunda dimensión: Consistencia**

La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas	4	4	4	
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»	4	4	4	
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	4	4	4	
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Adaptabilidad**

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
32. Respondemos bien a los cambios del entorno	4	4	4	
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo	4	4	4	
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
42. La innovación es algo que fomenta la empresa	4	4	4	
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»	4	4	4	
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Misión**

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	4	4	4	
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	4	4	4	

Conformidad del Juez




Carlos Palmer L.
 Jefe de Recursos Humanos

Firma del Juez

ANEXO 7:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia, fue considerado para validar la **Escala de Felicidad de Lima** y de la **Encuesta de Cultura Organizacional**, que hacen parte de la investigación: Felicidad y cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022. La **validación de los instrumentos** es de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión del mismo.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Quijano Gonzalez Patricia		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	
	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos, Desarrollo Social		
Institución donde labora:	Gobierno Regional de La Libertad		
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido por juicio de expertos de los siguientes instrumentos: Escala de Felicidad de Lima y Escala de Cultura Organizacional.

3. DATOS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Nombre de la Prueba:	Escala de Felicidad de Lima
Autor de la Prueba:	Dr. Reynaldo Alarcón
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 10 y 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Adultos
Significación:	Identificar el grado de felicidad de las personas en base a 4 indicadores o dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.

4. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p>Felicidad</p> <p>Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	<p>Sentido Positivo de la Vida</p>	<p>Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).</p>
	<p>Satisfacción con la Vida</p>	<p>Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).</p>
	<p>Realización Personal</p>	<p>Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).</p>
	<p>Alegría de vivir</p>	<p>La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).</p>

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Sentido Positivo de la Vida**

Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).

Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observaciones/ Recomendaciones
02. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
07. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
11. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	

14. Me siento inútil	4	4	4	
17. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
19. Me siento un fracasado	4	4	4	
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
22. Me siento triste por lo que soy	4	2	4	se relaciona más con temas de autoestima
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Satisfacción con la Vida**

Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
03. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
04. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
05. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
06. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
10. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización Personal**

Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
08. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	
09. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
24. Me considero una persona realizada	4	4	4	
25. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
27. Creo que no me falta nada	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Alegría de vivir**

La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Es maravilloso vivir	4	4	4	
13. Por lo general, me siento bien	4	4	4	
15. Soy una persona optimista	4	4	4	
16. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	

7. DATOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre original de la Prueba:	Organizational Culture Survey Encuesta de cultura organizacional de Denison
Autor de la Prueba:	Denison
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	entre 20 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una organización
Significación:	Valorar la cultura organizacional a partir de 4 dimensiones o rasgos culturales: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión

8. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p data-bbox="263 369 375 405"><i>Felicidad</i></p> <p data-bbox="183 443 454 728">Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	<p data-bbox="486 369 630 405">Implicación</p>	<p data-bbox="753 297 1453 616">Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).</p>
	<p data-bbox="486 649 646 685">Consistencia</p>	<p data-bbox="753 649 1453 1108">La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).</p>
	<p data-bbox="486 1113 662 1149">Adaptabilidad</p>	<p data-bbox="753 1113 1453 1541">Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).</p>
	<p data-bbox="486 1576 582 1612">Misión</p>	<p data-bbox="753 1576 1453 2004">Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).</p>

9. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

10. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Implicación**

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo	4	4	4	
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica en el grupo a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	4	4	4	
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo	4	4	4	
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Consistencia**

La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas	4	4	4	
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»	4	4	4	
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	4	4	4	
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Adaptabilidad**

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
32. Respondemos bien a los cambios del entorno	4	4	4	

33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo	4	4	4	
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
42. La innovación es algo que fomenta la empresa	4	4	4	
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»	4	4	4	
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Misión**

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquéllas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	

53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	4	4	4	
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	4	4	4	

Conformidad del Juez



Firma y sello del Juez

ANEXO 8:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: por su experiencia en la atención en el área de Gestión del Talento Humano e investigación, fue considerado para validar la **Escala de Felicidad de Lima** y de la **Encuesta de Cultura Organizacional**, que hacen parte de la investigación: Felicidad y cultura organizacional en los trabajadores de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022. La **validación de los instrumentales** de gran relevancia debido a que su uso con garantías científicas conduce a resultados objetivos y de impacto. En ese sentido, agradeciendo su valiosa colaboración, dejamos la revisión del mismo.

11. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Guillermo Oscar Prado Minchola			
Grado profesional: Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)			
Área de Formación		Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input type="checkbox"/>)
académica:		Social (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional: Recursos Humanos, Promoción de empleo, Vinculación laboral			
Institución donde labora: Universidad Privada San Juan Bautista			
Tiempo de experiencia profesional en el área :		2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	
		Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

12. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido por juicio de expertos de los siguientes instrumentos: Escala de Felicidad de Lima y Escala de Cultura Organizacional.

13. DATOS DE LA ESCALA DE FELICIDAD DE LIMA

Nombre de la Prueba:	Escala de Felicidad de Lima
Autor de la Prueba:	Dr. Reynaldo Alarcón
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 10 y 15 minutos.
Ámbito de aplicación:	Adultos

Significación:	Identificar el grado de felicidad de las personas en base a 4 indicadores o dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir.
----------------	--

14. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p>Felicidad</p> <p>Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	Sentido Positivo de la Vida	Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).
	Satisfacción con la Vida	Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).
	Realización Personal	Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).
	Alegría de vivir	La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

15. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

16. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Sentido Positivo de la Vida**

Los ítems de este factor, tal como están formulados, indican profunda depresión, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Las respuestas de rechazo, a lo que afirman las oraciones, indican grados de felicidad, que reflejan actitudes y experiencias positivas hacia la vida. En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
02. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
07. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
11. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	
14. Me siento inútil	4	4	4	
17. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
18. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
19. Me siento un fracasado	4	4	4	
20. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
22. Me siento triste por lo que soy	4	4	4	
23. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
26. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Satisfacción con la Vida**

Los seis ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, o la vida ha sido buena conmigo, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
01. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
03. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
04. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
05. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
06. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
10. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización Personal**

Los ítems expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”. Estos ítems señalan autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez, todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de “realización personal” guarda correspondencia con la definición de felicidad que supone la orientación del individuo hacia metas que considera valiosas para su vida (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
08. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	
09. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
21. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
24. Me considero una persona realizada	4	4	4	
25. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
27. Creo que no me falta nada	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Alegría de vivir**

La denominación que lleva este factor obedece a que sus ítems señalan lo maravilloso que es vivir, refieren experiencias positivas de la vida y sentirse generalmente bien (Alarcón, 2006).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
12. Es maravilloso vivir	4	4	4	
13. Por lo general, me siento bien	4	4	4	
15. Soy una persona optimista	4	4	4	
16. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	

17. DATOS DE LA ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nombre original de la Prueba:	Organizational Culture Survey Encuesta de cultura organizacional de Denison
Autor de la Prueba:	Denison
Origen:	Lima
Año de publicación:	2006
Administración:	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación:	Entre 20 y 30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una organización
Significación:	Valorar la cultura organizacional a partir de 4 dimensiones o rasgos culturales: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión

18. SOPORTE TEÓRICO

Constructo	Dimensiones	Definición
<p style="text-align: center;"><i>Felicidad</i></p> <p>Estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado (Alarcón, 2006)</p>	<p>Implicación</p>	<p>Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).</p>
	<p>Consistencia</p>	<p>La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).</p>
	<p>Adaptabilidad</p>	<p>Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).</p>
	<p>Misión</p>	<p>Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).</p>

19. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento la Escala de Felicidad de Lima elaborado por el Dr. Reynaldo Alarcón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

20. VALIDACIÓN:

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Primera dimensión: Implicación**

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	4	4	4	
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	4	4	4	
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	4	4	4	
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo	4	4	4	
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica en el grupo a todo el mundo en algún grado	4	4	4	
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	4	4	4	
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	4	4	4	
9. Los grupos y "NO" los individuos son los principales pilares de esta organización	4	4	4	
10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización	4	4	4	
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	4	4	4	
12. Se les proporciona capacitación a los futuros líderes del grupo	4	4	4	
13. Esta empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	4	4	4	La empresa...
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	4	4	4	
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo	4	4	4	...no se dispone...

- **Segunda dimensión: Consistencia**

La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan	4	4	4	
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	4	4	4	
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	4	4	4	
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas	4	4	4	
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	4	4	4	
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	4	4	4	
22. Este grupo tiene una cultura «fuerte»	4	4	4	
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	4	4	4	
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave	4	4	4	
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	4	4	4	
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible	4	4	4	
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común	4	4	4	
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización	4	4	4	
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización	4	4	4	
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Adaptabilidad**

Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado (Denison, 2001).

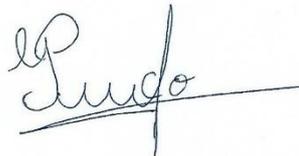
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	4	4	4	
32. Respondemos bien a los cambios del entorno	4	4	4	
33. Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	4	4	4	
34. Los intentos de realizar cambios, suelen generar resistencia por parte del equipo	4	4	4	
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	4	4	4	
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios	4	4	4	
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	4	4	4	
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	4	4	4	
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes	4	4	4	
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	4	4	4	
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	4	4	4	
42. La innovación es algo que fomenta la empresa	4	4	4	
43. Muchas ideas «se pierden por el camino»	4	4	4	
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano	4	4	4	
45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Misión**

Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2001).

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	4	4	4	
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones	4	4	4	
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo	4	4	4	
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro	4	4	4	
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara	4	4	4	
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir	4	4	4	
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas	4	4	4	
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar	4	4	4	
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados	4	4	4	
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo	4	4	4	
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro	4	4	4	
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo	4	4	4	
58. El cumplimiento de metas a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo	4	4	4	
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros	4	4	4	
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	4	4	4	

Conformidad del Juez



Firma del Juez

ANEXO 9:

Ficha Técnica de Felicidad de Lima

Nombre: Escala de felicidad de lima (EFL)

Autor: Reynaldo Alarcón

Año: 2006

Institución: Universidad Ricardo Palma.

Aplicación: Jóvenes y adultos.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: 10 minutos aproximadamente.

Significación: Este instrumento tiene como objetivo medir los niveles de felicidad de la persona.

Factores que la componen: a) Sentido positivo de la vida; b) Satisfacción con la vida; c) Realización personal y d) Alegría de vivir.

Características: Presenta 27 elementos medidos según una escala de tipo Likert

Confiabilidad: El presente instrumento presenta un Alfa de Cronbach = 0.916

ANEXO 10:

Ficha Técnica de la Escala de Cultura Organizacional

Versión original: Denison Organizational Culture Survey

Nombre: Escala de cultura organizacional (ECO)

Autor: Daniel Denison (1991)

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Bonavia, Prado y García (2010)

Administración: Individual o colectiva.

Duración: 15 o 30 minutos aproximadamente.

Objetivo: Identificar campos de mejoramiento y plantear acciones que posibilite mejorar las debilidades y resaltar sus fortalezas.

Factores que la componen: 4 dimensiones

Características: Presenta 60 elementos medidos según una escala de tipo Likert

Confiabilidad: El presente instrumento presenta un Alfa de Cronbach = 0.97



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Felicidad en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita – Piura - 2022", cuyo autor es RIOS QUIJANO STEFANNY CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 16 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 16-08-2022 12:39:52

Código documento Trilce: TRI - 0416892