



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Enriquez Campos Katerine (orcid.org/0000-0001-6199-0819)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Dr. Valqui Oxolon Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios todo poderoso por todas las bendiciones que me brinda cada día de mi existencia. A mi padre y madre, quien siempre me inculcó el ejemplo de seguir adelante para poder cumplir mis metas y propósitos personales y profesionales.

Agradecimiento

A Dios, por la oportunidad, la sabiduría, paciencia y las bendiciones constantes que me ha permitido seguir adelante en este proceso. A la Universidad Cesar Vallejo, por ofrecerme la oportunidad de poder seguir superándome día a día y así cumplir con mis metas de superación personal y profesional. A la Mg. Miluska Rosario Vega Guevara, por la dedicación y paciencia para guiar mi aprendizaje durante esta etapa muy importante en vida.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es ENRIQUEZ CAMPOS KATERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10- 01-2024 22:44:28

Código documento Trilce: TRI - 0720816



Declaratoria de Originalidad del Autor



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ENRIQUEZ CAMPOS KATERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ENRIQUEZ CAMPOS KATERINE DNI: 44645092 ORCID: 0000-0001-6199-0819	Firmado electrónicamente por: EENRIQUEZCA el 17- 01-2024 00:20:21

Código documento Trilce: INV - 1437551



Índice de contenido

	Pág
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 Distribución de frecuencia de la población según el tipo de profesional	19
Tabla 2 Niveles de Cultura Organizacional según sus dimensiones	26
Tabla 3 Niveles de Felicidad Laboral según sus dimensiones	27
Tabla 4 Ajuste del modelo de la cultura organizacional en la felicidad laboral	28
Tabla 5 Ajuste del modelo de las características dominantes en la felicidad laboral	29
Tabla 6 Ajuste del modelo del liderazgo en la felicidad laboral	29
Tabla 7 Ajuste del modelo de gestión del empleo en la felicidad laboral	30
Tabla 8 Ajuste del modelo de cohesión de la organización en la felicidad laboral	30
Tabla 9 Ajuste del modelo de enfoques estratégicos en la felicidad laboral	31
Tabla 10 Ajuste del modelo de criterios de éxito en la felicidad laboral	31

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral en el personal asistencial de un hospital de Lima. La investigación es básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional causal y de corte transversal, la muestra del estudio estuvo conformada por 150 profesionales de enfermería que trabajan en el área de centro quirúrgico. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 75% de los participantes consideran que la cultura organizacional es adhocrática en su mayoría mientras que el 79% de los participantes presentó una felicidad laboral de nivel medio, por otra parte, se determinó que la cultura organizacional influye en un 63% en la felicidad en el trabajo asimismo en cuanto a las dimensiones las características dominantes influyen en un 30.4%, el liderazgo influyen en un 60.5%, la gestión del empleo influyen en un 50.8%, la cohesión de la organización influyen en un 32.7%, los enfoques estratégicos influyen en un 24.6%, finalmente los criterios de éxito influyen en un 37.7% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Palabras clave: *Cultura organizacional, felicidad laboral, bienestar subjetivo*

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of organizational culture on happiness at work among the nursing staff of a hospital in Lima. The research is basic, quantitative, non-experimental design, causal correlational and cross-sectional, the study population consisted of 150 nursing professionals working in the surgical center area. The results obtained showed that 75% of the participants consider that the organizational culture is mostly adhocratic while 79% of the participants presented a medium level of happiness at work, on the other hand, it was determined that the organizational culture influences 63% of the happiness at work also in terms of the dimensions the dominant characteristics influence 30.4% of the happiness at work, leadership influences 60.5% in happiness at work, job management influence 50.8% in happiness at work, organizational cohesion influence 32.7% in happiness at work, strategic approaches influence 24.6% in happiness at work, finally success criteria influence 37.7% in happiness at work of the nursing professionals of the surgical center of the hospital.

Key words: *Organizational culture, happiness at work, subjective well-being.*

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional ha sido abordada en numerosos estudios internacionales mientras que su asociación con la felicidad en el ámbito laboral de la atención médica no ha sido profundamente estudiada, es así que por ejemplo, Pattanayak (2021) encontró que el nivel de felicidad y cultura de las organizaciones en el ámbito privado es menor que en el público, mediante los llamados contratos psicológicos que se encuentran en función a la felicidad y la cultura organizacional, independientemente de si es pública o privada. Además Espasandín-Bustelo et al. (2021) explora cómo influye en las actividades intrínsecas de responsabilidad social la cultura organizacional y consecuentemente el efecto en los nivel de felicidad de los trabajadores (Serrat Julià, 2021). Así como estas evidencias existen numerosos trabajos que destacan la existencia del problema y la necesidad e interés de ser abordados para proponer mejorar en las entidades que otorgan servicios sanitarios con calidad a los ciudadanos (Jeong et al., 2022).

Asimismo se realizaron estudios a nivel de organizaciones iberoamericanas en el periodo de 2000 al 2022 sobre la felicidad en el trabajo, Cancino y Aliaga (2022) afirman la necesidad de incentivar esta línea de investigación ya que los resultados demuestran que no hay muchas investigaciones al respecto y también por la existencia de una vasta riqueza de datos analíticos de corte cualitativo donde en su mayoría demostraron que los colaboradores felices tienden a ser altamente productivos (Muriel Quintanilla et al., 2022). Por otro lado, la felicidad laboral se asocia con la satisfacción personal, generando niveles óptimos de motivación y compromiso positivo en los trabajadores así como en su desempeño (Alameeri et al., 2021). La comprensión del efecto de la cultura organizativa en la felicidad del personal de enfermería es crucial para mejorar de manera significativa la atención en hospitales y, en última instancia, para el bienestar de los pacientes (RRHH Digital, 2021).

A nivel nacional, en el contexto peruano, los hospitales de Lima realizan un papel resaltante en la atención médica, debido a que brindan servicios especializados y de alta complejidad, sin embargo, la felicidad del personal de enfermería durante el trabajo que realiza en estos hospitales es un aspecto que aún no ha sido ampliamente

investigado, es así que Zubieta (2021), en su trabajo de revisión manifiesta que existe pocas investigaciones a nivel nacional, así como en América Latina teniendo mayor interés en el continente europeo, teniendo solamente como representante nacional en investigaciones relacionadas a la felicidad laboral a Reynaldo Alarcón que ha realizado publicaciones sobre la felicidad laboral desde el año 2008 y que representa solamente el 3.07% de los estudios publicados en el Perú, evidenciándose de esta manera la escaso interés en realizar investigaciones al respecto.

En contexto del Hospital de la ciudad de Lima, se ha realizado investigaciones donde se aborda temas de cultura organizacional y de seguridad del paciente, según estas investigaciones, se demostró que, una alta percepción de cultura favorable permitirá un grado de felicidad alto en el trabajo de los colaboradores. Sin embargo, el estudio también revela que tanto la cultura en la organización se encuentran en un nivel intermedio, lo que indica que hay oportunidades de mejora para obtener una elevada felicidad laboral en el hospital, algunos de estos aspectos son el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento, la participación, el aprendizaje, la innovación y el trabajo en equipo (Linares, 2018).

Para abordar este problema se propone como problema a nivel general: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima?

La justificación desde una perspectiva teórica se fundamenta desde el punto de vista multidisciplinario que combina elementos de la psicología organizacional y la administración de los servicios sanitarios, esto permite la integración de teorías y conceptos sólidos de ambas disciplinas para comprender mejor la asociación entre la cultura en la organización y la felicidad en el trabajo. La justificación desde una perspectiva práctica, la investigación busca proporcionar evidencia empírica que pueda utilizarse para optimizar las situaciones laborales y las prestaciones de calidad en el ámbito hospitalario peruano. La justificación desde una perspectiva metodológica, la investigación se basa en un diseño de estudio que implica la recopilación de datos cuantitativos a través de cuestionarios, esta metodología permite obtener información objetiva y medible sobre lo que perciben los empleados de enfermería con respecto a las variables de estudio.

Seguidamente en cuanto a los objetivos propuestos tenemos: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; y los objetivos específicos son: (1) Determinar la influencia de las características dominantes en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (2) Determinar la influencia del liderazgo en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (3) Determinar la influencia de la gestión del empleo en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (4) Determinar la influencia de la cohesión de la organización en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (5) Determinar la influencia de los enfoques estratégicos en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (6) Determinar la influencia de los criterios de éxito en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

Por otra parte las hipótesis planteadas son: La cultura organizacional influye significativamente en la felicidad laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; y las hipótesis específicas son: (1) Existe influencia significativa de las características dominantes en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (2) Existe influencia significativa del liderazgo en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (3) Existe influencia significativa de la gestión del empleo en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (4) Existe influencia significativa de la cohesión de la organización en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (5) Existe influencia significativa de los enfoques estratégicos en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima; (6) Existe influencia significativa de los criterios de éxito en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional: González (2021) exploró la posible conexión del ambiente de trabajo y su incidencia en el bienestar y alegría de los empleados como de los usuarios en lugares donde residen ancianos en Catalunya España, para lo cual se abordó el problema utilizando una metodología cuantitativa, que se inicia con el análisis de bases teóricas que respaldan el estudio en cuatro centros de ancianos, dos de administración pública y dos de administración privada. Los resultados demostraron una asociación significativa del entorno laboral en el bienestar de los colaboradores, así como de los ancianos que residen en estos lugares, enfatizando lo importante que es la motivación inherente en los colaboradores que se refleja en la optimización de la calidad de las atenciones sanitarias, finalmente se ofrecen recomendaciones prácticas para los administradores de residencias de ancianos que puedan aplicar en la gestión de estos centros.

Paz et al. (2020) en la investigación tuvo como finalidad el probar modelos de mediación y moderación de la cultura organizacional en sus componentes que son valores en competencia y los estilos de funcionamiento organizativo y su efecto en la vida con calidad dentro de la entidad y el bienestar organizacional del personal (felicidad laboral), se realizó una encuesta cuantitativa, transversal, empleando escalas que presentan evidencias de validez psicométrica aplicadas a 1,292 empleados (81%) de la población en una organización pública. Se probaron dos modelos de mediación y dos de moderación mediante regresión múltiple, los resultados del método estadístico aplicado como la regresión lineal evidenciaron que con excepción de la cultura burocrática los demás factores culturales presentaban influencia significativa en la calidad y bienestar de la vida laboral en la organización.

Miller et al. (2020) tuvo como propósito explorar las formas de liderazgo, las estructuras de gestión y las buenas prácticas como componentes de la cultura organizacional latente contribuyen a generar experiencias positivas tanto para el personal como para los residentes en el ámbito asistencial orientadas a adultos mayores, el análisis de los datos reveló la importancia de un liderazgo auténtico en el desarrollo de una cultura orientada al cliente, donde se valora explícitamente la

felicidad, asimismo la capacitación y selección de personal que comparta esta visión, junto con el compromiso reflexivo, rituales y símbolos, permitieron construir una cultura asistencial receptiva que facilitó acciones de excelencia en la atención sanitaria.

Mengstie (2020) tuvo como finalidad el determinar cómo se percibe la equidad y justicia de la organización y su incidencia en las pretensiones de rotación de los colaboradores y por ende en el bienestar de los mismos en hospitales públicos y privados para lo cual se contó con la participación de 197 profesionales sanitarios, los datos cuantitativos se analizaron mediante regresión múltiple y prueba t para muestras independientes, evidenciando que los colaboradores asistenciales en los hospitales públicos tenían una baja percepción de justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa, de la misma forma, los trabajadores de la salud de hospitales privados tenían bajas percepciones sobre la justicia procesal y distributiva, por el contrario, los trabajadores de la salud en hospitales privados informaron una alta percepción de equidad en los aspectos de justicia interpersonal e informativa, tanto los trabajadores de salud de hospitales públicos como privados tenían una alta intención de rotación. El resultado reveló una diferencia significativa en las percepciones de justicia organizacional entre los colaboradores asistenciales de hospitales públicos y privados ($F(4, 182) = 9,17; p < 0,05; \eta^2 \text{ parcial} = 0,168$). Las dimensiones de justicia organizacional (justicia distributiva, procesal, interpersonal e informativa) contribuyeron significativamente con 9 puntos adicionales. $\Delta \text{ cambio} = .099, F(4,170) = 4.86, p < .05$). La justicia distributiva fue el predictor más importante de la intención de rotación ($\beta = -0,23, p < 0,05$).

Hwang (2019) El objetivo era explorar los efectos del tipo de cultura organizacional de enfermería hospitalaria, la satisfacción y el estrés laborales sobre la felicidad de las enfermeras cuya muestra estuvo conformada por 226 participantes seleccionados al azar entre enfermeras que trabajaban en 17 hospitales de cuidados prolongados con ≥ 100 camas, ubicados en cinco ciudades de Corea del Sur, se utilizó el método de regresión múltiple, obteniendo que la felicidad en las enfermeras no fue alta, con respecto a los elementos que afectan su estado de felicidad, se evidenció un elevado sentimiento de felicidad cuando su estado de salud era más saludable, cuando se percibía un entorno cultural jerarquizado, cuando manifestaban una satisfacción

con respecto a su independencias y cuando las tareas asignadas eran menores y fáciles de realizar, entre ellos la autonomía ejerce el mayor efecto de felicidad, con base en estos resultados, se debe de desarrollar programas de mejora que promuevan la felicidad de las enfermeras.

A nivel nacional: Zorrilla (2023) cuyo propósito fue analizar cómo la cultura en la organización influye en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores administrativos en el establecimiento sanitario de San Juan de Miraflores, donde el nivel fue descriptivo correlacional, en la recopilación de datos, se emplearon encuestas, lo que lo clasifica en un nivel aplicado, la población fue compuesta por 135 personas, incluyendo tanto al personal administrativo como asistencial, la muestra consistió en 100 trabajadores de ambos grupos, quienes completaron dos cuestionarios diseñados específicamente para evaluar la satisfacción y cultura en el trabajo, cada cuestionario contenía 24 y 26 afirmaciones respectivamente, el muestreo fue aleatorio simple, se realizó la confirmación de las hipótesis con un margen de error del 0.05, evidenciando de esta manera la existencia de una relación positiva.

Maguiña (2022), tuvo como finalidad relacionar la cultura de una organización con el bienestar de los trabajadores sanitarios de la Clínica San Pablo Huaraz, mediante un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, con un muestreo que determinó 66 participantes, para recopilar datos, se empleó un cuestionario que constaba de 27 ítems y 11 ítems, el análisis fue de tipo exploratorio en la recolección de datos mediante el software SPSS, obteniéndose resultados correlacionales muy fuerte y positivos entre la cultura de la organización y el bienestar en el trabajo con un coeficiente de Spearman (r) igual a 0.765 y una p -valor de 0.000, lo que significa que es muy poco probable que esta relación sea casual.

Espinoza (2022) cuya finalidad fue determinar la correlación de la cultura organizativa con el bienestar en el trabajo de los colaboradores de DIRESA - Callao en el año 2022, esta investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo y se clasificó como aplicada, no experimental, el muestreo determino 50 participante, para recopilar datos, se utilizó un cuestionario que contenía 25 preguntas y se enfocó en analizar la cultura de la organización y el bienestar en el trabajo, el procedimiento utilizado fue el análisis exploratorio, los resultados evidenciaron que los factores actitudinales y

operativos se encontraba en una categoría óptima, mientras que la dimensión de factores estratégicos se clasificó como intermedia, confirmando la existencia de una correlación positiva de grado medio, esto se respalda mediante el análisis de porcentajes, que reveló que las variables influyen de manera positiva en un 24.0%.

Ortiz de Agui et al. (2021) cuyo propósito fue establecer cómo se relaciona la cultura de la organización y el bienestar en el trabajo (felicidad laboral) trabajadores que pertenecían a la red de salud Huamalíes, el estudio fue correlacional, no experimental, la población fue de 80 participantes que formaban parte de la red y una determinación de la muestra de 60 trabajadores, los resultados evidenciaron que un porcentaje significativo del 81,7% percibió un nivel fuerte de cultura de la organización, mientras que el 18,3% afirmó un nivel moderado, asimismo con respecto al bienestar en el trabajo, el 70% afirmó que fue alto mientras que el 30% afirmó estar en intermedio, además, se identificó una asociación significativa ($p \leq 0,05$) en sus diferentes componentes por cada una de las variables del estudio.

Duche y Rivera (2019) cuya finalidad fue explorar la conexión de la cultura en el trabajo y la felicidad de los servidores que desempeña sus funciones en el Hospital de EsSalud de Arequipa, Perú, siendo de enfoque cuantitativo, correlacional, la población fue en total de profesionales de enfermería de la entidad, con una muestra de 83 trabajadoras, todas ellas enfermeras, los resultados pusieron de manifiesto que los factores relacionados con el desarrollo personal y el desempeño fueron los que generaron una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras, con calificaciones que superaron el 70% en ambos casos, asimismo, se observó que la dimensión denominada satisfacción con la vida obtuvo las calificaciones más altas en la variable de felicidad, con puntajes de al menos 90 en todos los casos analizados, adicionalmente, el estudio identificó asociaciones directas e inversas entre las variables bajo investigación, lo que sugiere que la cultura laboral y la felicidad están vinculadas de diversas maneras.

A continuación, tenemos como bases teóricas: Según Carrada (2001) la cultura organizacional es un concepto amplio que incorpora los conocimientos, valores, creencias, normas, costumbres y capacidades compartidas por las personas como elementos individuales de un conjunto social. La cultura son los hábitos adquiridos

mediante el aprendizaje de las personas, a través de las estructuras predominante en la organización social, algunos aspectos particulares dentro del sistema de salud tienen una mayor valoración social que otros. Por otra parte Cameron & Quinn (2011) manifiestan que la cultura en las organizaciones está conformada por el grupo de creencias, actitudes y valores así como los hábitos compartidos por los colaboradores de la organización que influyen en el aspecto decisional así como el desarrollo de actividades al interior de la organización.

Asimismo Carrillo (2016) manifiesta que son prácticas, creencias y valores que hacen que los profesionales identifiquen, comprometan y sean parte de la empresa. Debido a una variedad de elementos que enmarcan los hábitos colectivos e individuales y colectivos de las personas, la cultura organizacional cambia constantemente. En el trabajo, los trabajadores comparten experiencias y desarrollan valores, principios y comportamientos, que se convierten en manifestaciones culturales que forman parte del grupo al que pertenecen. Por su parte Pérez (2019) afirma que la cultura organizacional se basa principalmente en costumbres que se derivan de valores, ideas y creencias. La Antropología ha estudiado principalmente este constructo porque incorpora patrones cognitivos y de comportamiento y se ha estudiado desde una perspectiva holística. En el aspecto cognitivo, este fenómeno se describe como el conjunto de estándares, ideas, creencias, valores y normas aprendidas que se utilizan para el desempeño y la toma de decisiones, permitiendo a los empleados comportarse de manera que sea aceptable, valorado y esperado por la organización

Para Warrick (2017) existen muchas definiciones para describir la cultura, de manera formal, la cultura puede definirse como las creencias, valores, actitudes, comportamientos y prácticas predominantes que son característicos de un grupo de personas. A su vez Fitriana et al. (2022) quien fue una autoridad destacada en el estudio de la cultura en organizaciones, utiliza la palabra grupo para describir unidades sociales de todos los tamaños, en otras palabras, el término grupo puede referirse a toda una organización o a cualquier grupo de personas de cualquier tamaño, como un país, un equipo deportivo, una sinfónica o una familia. La cuestión es que es probable que los grupos de personas, independientemente de su tamaño, formen culturas

específicas. Los investigadores de organizaciones suelen utilizar el término cultura organizativa en un sentido amplio para referirse a la cultura de toda una organización o de cualquier unidad de personas que trabajen juntas dentro de la organización (Schneider et al., 2013). Para efectos del estudio se ha tomado como autor base a Cameron & Quinn (2011) que en concordancia con su modelo teórico se desarrollan las definiciones conceptuales y las dimensiones de la variable cultura organizacional.

Seguidamente pasamos a describir los modelos teóricos que sustentan la investigación: Como primer modelo teorico tenemos: El modelo teórico de las Cinco Dimensiones Culturales de Hofstede (2001), donde se destacan una serie de agrupamientos persistentes a nivel nacional y regional que influyen en el comportamiento de la sociedad y entidades organizativas. Hofstede afirma que la cultura es la mentalidad que se programa de manera colectiva en la mente, abordando aspectos antropológicos más que psicológicos. Chamorro (2016) recolecta evidencia empírica de diferencias culturales entre 40 países, definiendo culturas nacionales como programaciones mentales compartidas por las clases medias. Hofstede clasifica estas programaciones en símbolos, héroes, rituales y valores. Destaca que este fenómeno es modificable, a diferencia del aspecto nacional, crucial para la cohesión en empresas multinacionales. Hofstede propone cinco dimensiones para entender la cultura nacional, cada dimensión refleja respuestas específicas de una sociedad ante problemas generales. Hofstede argumenta que los valores son cruciales para entender la programación mental de una cultura (Hernández et al., 2003).

El segundo modelo es denominado el modelo de los tres niveles de Schein (1988) para explicar la cultura organizacional, donde se define la cultura como respuestas aprendidas por un grupo ante problemas externos e internos. Por otro lado, el nivel más profundo nivel 3, abarca proyecciones básicas en cuanto a las creencias, sobre la esencia misma de la cultura. Schein sugiere que el fenómeno es producido por las experiencias aprendidas y compartidas, y se localiza en un grupo definible con una historia significativa. Los tres niveles de Schein son interrelacionados y forman parte de las creencias fundamentales de la cultura: El nivel 1 referido a la producción es el entorno físico así como el aspecto social, incluyendo espacio físico, tecnología, lenguaje y comportamiento observable. El nivel 2 referido a los valores se reflejan en

las relaciones de los individuos, ejerciendo el poder y al mismo tiempo reduciendo la ansiedad e incertidumbre. En el nivel 3, donde se pone en manifiesto la presunción subyacente básicas, es la esencia cultural, permitiendo la solución a problemas recurrentes y quedando asentadas a largo plazo. En resumen, Schein conceptualiza la cultura como un producto aprendido de experiencias compartidas, con Los Tres Niveles interrelacionados que forman la esencia cultural organizacional.

El tercer modelo tenemos La Cultura Organizacional basada en cuatro elementos de Carrada (2001), quien desarrolla un modelo teórico de la cultura organizativa basada en cuatro elementos principales que son artefactos, valores, creencias y supuestos básicos, siendo los artefactos todo lo que se observa, se percibe, se escucha de grupos nuevos que tienen una cultura diferente a la de uno, considerándose en esta categoría la arquitectura, el mobiliarios, el equipamiento, el vestuario, los documentos, los protocolos de atención, la presentación del personas, de los directivos, los servicios que se brinda, la limpieza de los ambientes, mientras que los valores es aquello que define lo que se tiene que realizar frente a lo que se dice que se debe hacer, es un indicador que demuestra la realización de lo correcto frente a lo incorrecto, las creencias es lo que se considera como acertado o verdadero con respecto a la dirección de la organización, incluyendo los sentimiento que tienen la capacidad de inducir a la realización de la acción, y los supuestos inconscientes que la forma correcta de realizar las cosas, las ideas que los integrantes organizacionales toman como establecidos y existente, representado lo que es correcto y aceptable (Jiménez, 2022).

El cuarto modelo es el marco de competencias de valores (Competing Values Framework) es un modelo teórico propuesto por Cameron & Quinn (2011) que se utiliza para comprender y alterar la cultura organizacional. Este marco se basa en cuatro modelos de cultura entre ellos tenemos: la cultura de clan, la cultura de adhocracia, la cultura de mercado y la cultura jerárquica. Cada tipo de cultura tiene sus propias características y valores, y el marco se utiliza para identificar la cultura predominante en una organización y para determinar cómo se pueden cambiar los valores y comportamientos para lograr una cultura más efectiva. Por otra parte, el modelo teórico descrito se centra en el desarrollo del "Marco de Valores Competitivos"

y su aplicabilidad en diversas áreas de las organizaciones. Su objetivo principal es demostrar la amplitud y la utilidad del marco para organizar y resaltar la congruencia entre varios aspectos de la gestión y la organización. Está basada en ideales donde coinciden la cultura dominante de una organización y sus diversos componentes, como estilos de liderazgo, funciones gerenciales, recursos humanos, calidad y criterios de eficacia, contribuye a un mayor rendimiento en la organización. Por otro lado, los desajustes entre estos elementos pueden generar malestar en el sistema y motivar cambios, pero generalmente se considera que la congruencia es un requisito previo para lograr un alto desempeño sostenible (Patrician et al., 2022).

Este modelo teórico sirve como guía para mejorar la efectividad organizacional y facilitar el cambio cultural en las organizaciones. Proporciona un marco estructurado que ayuda a las organizaciones a alinear sus valores, culturas y prácticas de gestión para lograr un desempeño óptimo. Además, reconoce que los desajustes temporales pueden ser útiles para motivar cambios, pero la congruencia a largo plazo es esencial para el éxito sostenible de la organización (Vertel et al., 2013).

Con respecto a las dimensiones de Cultura Organizacional se tomó el modelo teórico de Cameron & Quinn (2011) donde se definen las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Características Dominantes: Se refiere a las características culturales que son más prominentes en una organización. Estas características pueden ser de cuatro tipos: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía.

Dimensión 2: Liderazgo: Hace referencia a la manera en que el liderazgo influyen en la cultura organizacional. Los líderes pueden adoptar diferentes estilos, como el transformacional, el transaccional y el liderazgo autocrático.

Dimensión 3: Gestión del Empleo: Se refiere a cómo se manejan los recursos humanos en una organización. Esto incluye aspectos como la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados.

Dimensión 4: Cohesión de la Organización: Es el nivel en que los elementos de una organización se sienten unidos y comprometidos con los objetivos de la organización.

Dimensión 5: Enfoques Estratégicos: Se refiere a las estrategias que utiliza una organización para lograr sus objetivos. Estos enfoques pueden ser de cuatro tipos:

Innovación, Calidad, Eficiencia y Orientación al Mercado.

Dimensión 6: Criterios de Éxito: Son los criterios utilizados por una organización para medir su éxito. Estos criterios pueden ser financieros o no financieros.

En cuanto a la variable de Felicidad laboral tenemos las definiciones conceptuales de Fisher (2010) quien afirman que la felicidad se manifiesta a través de dos grandes categorías: las perspectivas hedónicas de la felicidad, que se centran en los sentimientos placenteros y juicios favorables, y las perspectivas eudaimónicas de la felicidad, que implican llevar a cabo acciones virtuosas, moralmente correctas, fieles a uno mismo, significativas y/o generadoras de crecimiento. El enfoque hedónico se ejemplifica en la investigación sobre el bienestar subjetivo. Por lo general, el bienestar subjetivo considera dos elementos correlacionados: los argumento sobre la plenitud con la vida y el equilibrio afectivo, es decir, tener una preponderancia de sentimientos y emociones positivos y relativamente pocos o escasos sentimientos negativos (Arulappan et al., 2021).

Asimismo Del Junco et al. (2013) manifiesta que la felicidad laboral es un concepto complejo que debe tenerse en cuenta en la estrategia de gestión. Y que se basa en el comportamiento organizativo (no en las emociones) y es el resultado de una reflexión estratégica donde una organización feliz es aquella en la que cada persona tiene una serie de fortalezas que trabajan unidos con un objetivo común, obteniendo satisfacción en la generación de bienes y/o servicios nuevos y, a través de estos, con la finalidad de proporcionar diferencias positivas en la vida de otros individuos. Los empleados felices están tan implicados con la organización que consideran su trabajo como una ocupación feliz (Rodríguez y Raga, 2021).

De la misma forma Singh & Aggarwal (2018), conceptualizan la felicidad en el ámbito laboral (HAW) como una sensación de bienestar subjetivo que se enfatiza en la interacción de experiencias individuales y organizacionales, operacionalmente se define HAW como una actitud que se basa en una gran cantidad de experiencias personales y organizacional positivas y una baja cantidad de experiencias negativas individuales y organizacionales (Gamero Maldonado, 2013).

Por otra parte Salas-Vallina y Alegre (2021) afirma que la felicidad es el análisis global de la propia vida, la plenitud con la vida personal, la predominancia de estados

emocionales positivos, así como la baja presencia de afecto negativo. Asimismo Seligman (2003) afirma que en el entorno de la ciencia social, comúnmente se concibe la felicidad en términos de bienestar, considerado como el núcleo del comportamiento organizacional positivo.

Para efectos del estudio se ha tomado el modelo teórico de Singh y Aggarwal (2018) ya que el modelo se centra en dos aspectos: las experiencias a nivel individual y las experiencias a nivel organizacional en relación con el bienestar subjetivo en el trabajo. Asimismo, el modelo sugiere que una gran cantidad de experiencias a nivel individual que potencian el bienestar subjetivo en el trabajo conducen a una mayor felicidad para el empleado, como sentirse muy comprometido con su trabajo. Sin embargo, en el caso de las experiencias organizacionales, como la satisfacción con el apoyo profesional y la capacitación recibida, una alta cantidad de bienestar subjetivo en el trabajo se relaciona con una baja cantidad de felicidad, lo que significa que aumenta la infelicidad. Esto puede deberse a experiencias negativas a nivel de empleado y organizacional, como no gustarle mucho el trabajo o la falta de vías para un trabajo significativo que impacte a los demás (Moccia, 2016). En el contexto de un hospital en Lima, este modelo podría proporcionar un marco teórico útil para comprender cómo las experiencias individuales y organizacionales afectan la felicidad laboral de los empleados. Al aplicar este modelo, podrías investigar cómo la cultura organizacional del hospital influye en estas experiencias y, por ende, en el bienestar laboral de los profesionales de la salud en ese entorno específico (Gallegos et al., 2016).

Con respecto a la variable felicidad laboral podemos citar como primer modelo teórico el de Seligman (2003) sobre la felicidad laboral denominado PERMA, un acrónimo que representa cinco elementos clave para alcanzar la satisfacción y el bienestar en el entorno laboral. Estos elementos son: P - Positividad: Fomentar pensamientos, emociones y actitudes positivas; E - Compromiso: Experimentar flujo y estar inmerso en las actividades laborales; R - Relaciones: Construir y mantener relaciones sociales positivas en el entorno laboral; M - Significado: Encontrar un propósito y significado en el trabajo; A - Logro: Buscar el crecimiento personal y logros en la carrera profesional. Seligman propone que al enfocarse en estos cinco

elementos, las personas pueden aumentar su felicidad y satisfacción en el trabajo, por otra parte Fisher (2010), identificó la necesidad de una medida que comprendiera el trabajo en sí (implicación afectiva y sentimientos en el trabajo), las características del trabajo (juicios evaluativos de las características del trabajo, como el salario, la supervisión, las oportunidades profesionales) y la organización en su conjunto (sentido de pertenencia). Se necesitaba una medida fiable y válida de las fortalezas humanas para comprender cómo crecen estas fortalezas (Seligman, 2002).

Como segundo modelo teórico tenemos a Singh & Aggarwal (2018) denominado Felicidad en el Trabajo FeT, donde se propone que según las experiencias a nivel individual una gran cantidad de experiencias potencia el bienestar subjetivo en el trabajo HAW y como consecuencia traerá una gran cantidad de felicidad del empleado (p. ej., sentirse muy comprometido con su trabajo) mientras que en cuanto a las experiencias organizacionales (p. ej., satisfacción con el apoyo profesional y la capacitación recibida) una alta cantidad de bienestar subjetivo en el trabajo significa una baja cantidad de felicidad (por lo tanto, aumenta la infelicidad) las experiencias a nivel de empleado (p. ej., que no le guste mucho su trabajo) y organizacional (p. ej., la ausencia de vías para un trabajo significativo que impacte a los demás).

Tercer modelo teórico Salas-Vallina & Alegre (2021) se denomina configuración socioemocional de la felicidad donde se desarrollaron y validaron estadísticamente la escala HAW, partiendo de la conceptualización de Fisher sobre HAW. Definieron HAW en base a tres dimensiones, que combinan alto placer y alta activación: engagement, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. Esta amplia perspectiva cuenta con el apoyo de Harrison, Newman y Roth (2006), quienes argumentaron que cuando se intenta comprender patrones de comportamiento laboral a partir de actitudes como el compromiso y satisfacción laboral, los investigadores deben conceptualizar el criterio a un alto nivel de abstracción. El constructo HAW también se sustenta en el modelo vitamínico de Warr (2013), que sugiere que la felicidad no sólo depende de las condiciones del puesto (satisfacción laboral), sino también de los procesos mentales intrapersonales (engagement). Además, la literatura sobre actitudes positivas muestra que las actitudes de los empleados dependen tanto de las características individuales como del contexto laboral. HAW recoge ambos puntos de

vista.

Con respecto a las dimensiones se ha tomado como base el modelo teórico de Sanjay y Aggarwal (2018) quienes propusieron cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo:

Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo, Experiencias laborales no compatibles, Flujo y motivación intrínseca, Sentimientos repulsivos en el trabajo.

Dimensión 1: Experiencias Laborales de apoyo: Se refiere a las experiencias laborales que brindan apoyo y satisfacción al empleado. Estas experiencias pueden incluir el apoyo de los compañeros de trabajo, la retroalimentación positiva, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo bien hecho.

Dimensión 2: Experiencias laborales no compatibles: Se refiere a las experiencias laborales que son incompatibles con las necesidades y expectativas del empleado. Estas experiencias pueden incluir la falta de apoyo de los compañeros de trabajo, la falta de retroalimentación o reconocimiento.

Dimensión 3: Flujo y motivación intrínseca: Se refiere a la experiencia de estar completamente inmerso en una tarea y disfrutarla por sí misma. El flujo se produce cuando una persona está completamente concentrada en una tarea y pierde la noción del tiempo.

Dimensión 4: Sentimientos repulsivos en el trabajo: Se refiere a los sentimientos negativos que experimenta un empleado en su lugar de trabajo. Estos sentimientos pueden incluir estrés, ansiedad, frustración, aburrimiento o desesperanza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo fue básico ya que está orientado a producir una extensa base de conocimientos que servirán para la solución de problemas así como de materializar las oportunidades que puedan plantearse tanto ahora como en el futuro (CONCYTEC, 2022).

El enfoque fue cuantitativo ya que se caracteriza por la recolección y el análisis numérico de los datos con la finalidad de cuantificar, medir e identificar correlaciones entre variables. Este enfoque busca la objetividad mediante la estandarización de procedimientos, utiliza un tamaño de muestra representativo y aplica técnicas estadísticas cuantitativas para analizar los datos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo tanto, en el presente se buscó los efectos de la Cultura Organizacional en la Felicidad Laboral generara conocimientos que servirán de base para solucionar problemas, así como servirán de sustento de futuras investigaciones similares al tema de investigación asimismo corresponde a una investigación cuantitativa por que se analizó la cultura organizacional y la felicidad laborar mediante técnicas estadísticas que son de índole numérico.

3.1.2. Diseño de investigación

En diseño fue no experimental, ya que no se alterarán las variables deliberadamente, en lugar de ello, se enfoca en la observación y medición de variables tal cual se muestran de manera natural, (Hernández y Mendoza, 2018).

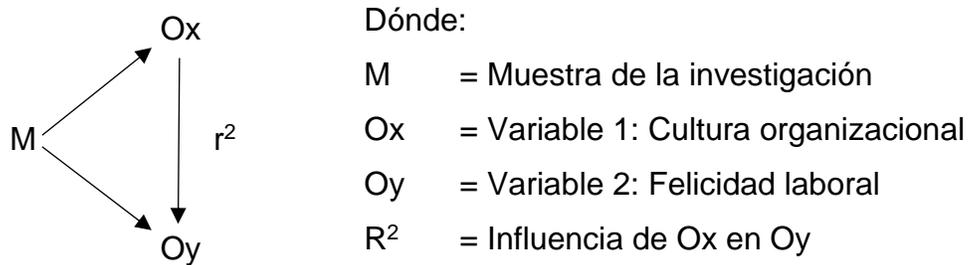
Fue transversal, porque implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel o alcance fue correlacional causal o explicativo ya que se refiere a la medida en que se busca analizar y comprender la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral estableciendo una relación causa y efecto de la variable independientes sobre la variable dependiente (Hernández y Mendoza, 2018).

Al respecto en la investigación se recolectó la información de una muestra de

individuos o elementos sin mediar la manipulación de variables, así como se realizó en un momento específico, sin seguimiento a lo largo del tiempo, y se estableció como propósito principal el identificar y cuantificar la fuerza y la dirección de la correlación o la asociación entre las variables, lo que permitió determinar si existe una relación estadísticamente significativa.

El esquema de representativo de la relación es el siguiente:



3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Cultura organizacional

Tipo de variable: La cultura organizacional se clasifica generalmente como una variable cualitativa ordinal. La razón detrás de esta clasificación es que la variable se refiere a una serie de características y cualidades subjetivas que describen la identidad y los valores de una organización. (Yopan et al., 2020)

Definición conceptual:

Es el conjunto de actitudes, creencias, valores y hábitos que se comparten entre el personal de una institución cuya influencia se refleja en la manera como se llevan la realización de actividades y la toma de decisiones respectivas (Cameron & Quinn, 2011).

Definición operacional:

Se utilizó el *Organizational Questionnaire Assessment Instrument* (OCAI) propuesto por Cameron y Quinn (2011), la que se construye a través de seis dimensiones que caracterizan la esencia y el funcionamiento de una organización. En primer lugar, las características Dominantes, el Liderazgo, la Gestión del Empleo, la

Cohesión de la Organización, los Enfoques Estratégicos, los Criterios de Éxito, estas dimensiones operacionales esta compuestas por 4 ítems cada una las mismas que proporcionarían un marco completo para comprender y evaluar la cultura organizacional en una organización dada (Cameron & Quinn, 2011). (Ver Anexo 1).

3.2.2. Variable 2: Felicidad Laboral

Tipo de variable: Se clasifica como una variable cualitativa ordinal la misma que utiliza una escala de respuestas con categorías ordenadas que representan niveles de satisfacción (Jiménez et al., 2020).

Definición Conceptual

La felicidad laboral es la sensación de bienestar subjetivo que se enfatiza en la interacción de experiencias individuales y organizacionales, operacionalmente se define como una actitud que se basa en una gran cantidad de experiencias personales y organizacional positivas y una baja cantidad de experiencias negativas individuales y organizacionales (Singh & Aggarwal, 2018).

Definición Operacional

La felicidad laboral se basó en la escala HAW (Happiness at Work Scale) propuesto por Singh y Aggarwal donde se destacan cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo, Experiencias laborales no compatibles, Flujo y motivación intrínseca, Sentimientos repulsivos en el trabajo, estas dimensiones operacionales proporcionan un marco completo para comprender y evaluar la felicidad laboral (Singh y Aggarwal 2018). (Ver Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de profesionales definidos, es decir, la población estuvo conformado por profesionales de enfermería que trabajan en centro quirúrgico, siendo en la actualidad según CAP 2023 de 150 profesionales.

Tabla 1*Distribución de frecuencia de la población según el tipo de profesional*

Tipo de profesional	Número de profesionales	%
Enfermeras especialistas de Centro Quirúrgico	73	48%
Enfermeras sin especialidad	77	52%
Total	150	100%

Criterios de Inclusión:

Profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital de Lima y que se encuentra disponibles y dispuestos a participar en el estudio, sin mediar restricciones específicas relacionadas con la investigación (por ejemplo, problemas de salud que podrían afectar su participación).

Criterios de Exclusión:

Personal de enfermería que no se encuentran trabajando en el Hospital de Lima y que no estén dispuestos o no puedan participar en el estudio debido a cualquier motivo, como negativa a participar o indisponibilidad, condiciones médicas o limitaciones que impidan su participación en la investigación o cualquier otro factor que el investigador considere inadecuado para la muestra.

3.3.2. Muestra

No se consideró muestra, pues el tamaño de la población es pequeño, se trabaja con los 150 profesionales de la salud.

3.3.3. Muestreo

No probabilístico

3.3.4. Unidad de análisis

El profesional de enfermería del hospital.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

La encuesta fue la técnica que permitirá la obtención de los datos, permitiendo obtener datos de manera directa de los participantes sobre su percepción acerca de las variables planteadas, además a través de la encuesta se pudo recopilar datos cuantitativos que serán analizados estadísticamente para explicar la relación de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento del estudio es un cuestionario el mismo que estuvo diseñado con el propósito de recolectar información precisa y clara sobre las variables de estudio, además se buscará que sea fácil de entender para los participantes, con el objetivo de minimizar la posibilidad de respuestas erróneas o malinterpretadas (Hernández y Mendoza, 2018). Ver ficha técnica (Anexo 4)

3.4.3. Fichas técnicas de los instrumentos

A. Ficha técnica Instrumento 1: Cultura organizacional

Título: Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI)

Autor: Kim S. Cameron, Robert E. Quinn

Ciudad y año: San Francisco – Estados Unidos, 2011

Característica: Se encuentra estructurada en seis dimensiones detalladas a continuación:

Las Características Dominantes (4 ítems), el Liderazgo (4 ítems), la Gestión del Empleo (4 ítems), la Cohesión de la Organización (4 ítems), los Enfoques Estratégicos (4 ítems), los Criterios de Éxito (4 ítems), haciendo un total de 24 ítems, asimismo la escala de medición fue de 5 niveles (1:No caracteriza a la entidad y 5:Caracteriza muy bien a la entidad) por otro lado los rangos o niveles fueron: Mercado de 24 a 47 puntos, Jerárquico de 48 a 71 puntos, Adhocrático de 72 a 95 y clan de 96 a 120 puntos, finalmente estas dimensiones operacionalizadas proporcionaran un marco completo para comprender y evaluar la cultura organizacional en una organización.

Referencia teórica: El instrumento está basado en el Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) propuesto por Cameron y Quinn (2011),

Estructura del instrumento: Estuvo conformado por 24 ítems organizados en 6 dimensiones (tabla 3)

B. Ficha técnica Instrumento 2: Felicidad Laboral

Título: Happiness at Work Scale (HAW)

Autor: Sanjay Singh, Yogita Aggarwal

Ciudad y año: Nueva Delhi 110025, India

Características: Se encuentra estructurada en cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo (4 ítems), Experiencias laborales no compatibles (3 ítems), Flujo y motivación intrínseca (5 ítems), Sentimientos repulsivos en el trabajo (4 ítems), haciendo un total de 16 ítems, asimismo la escala de medición fue de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:Totalmente de acuerdo) por otro lado los rangos o niveles fueron: bajo de 16 a 47 puntos, medio de 48 a 80 puntos y bueno de 81 a 112 puntos, finalmente estas dimensiones operacionalizadas proporcionaran un marco completo para comprender y evaluar la felicidad laboral en una organización dada (Singh y Aggarwal, 2018).

Referencia teórica: El instrumento está basado en la escala Happiness at Work Scale (HAW) propuesto por Singh y Aggarwal (2018)

Estructura del instrumento: Estuvo conformado por 16 ítems organizados en 4 dimensiones (tabla 4)

3.4.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Se hace referencia al grado en que los instrumentos basados en su contenido puedan efectivamente medir y evaluar el fenómeno que se propone medir (Hernandez y Mendoza, 2018).

Instrumento 1: Cultura Organizacional

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento adaptado al contexto nacional se tubo como referencia a Cerpa Noya (2018), para evaluar la validez del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), se utilizaron diferentes

métodos y técnicas psicométricas. En primer lugar, se aplicó la evidencia de validez vinculada al contenido, que se refiere a la congruencia entre el contenido del test y el dominio del rango que debe medir. Para ello, se contó con la participación de 11 jueces expertos en el tema, quienes evaluaron la congruencia, claridad y relevancia de los ítems del OCAI. Los resultados indicaron que los ítems eran congruentes con el constructo que se procura medir. En segundo lugar, se evaluó la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC). El AFE permitió identificar la estructura factorial del OCAI, encontrando cuatro factores que representan los tipos de cultura organizacional. El AFC, por su parte, confirmó la estructura factorial encontrada en el AFE y permitió evaluar la bondad de ajuste del modelo. En general, los resultados obtenidos a través de estos métodos indican que el OCAI es una herramienta válida para medir la cultura organizacional en colaboradores de Lima Metropolitana.

Asimismo, para evaluar la confiabilidad del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), se utilizó el método de consistencia interna, que se refiere a la homogeneidad de los ítems en la medición de un constructo. En este caso, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach y el coeficiente alfa ordinal para evaluar la consistencia interna de los ítems del OCAI. Los resultados obtenidos indicaron que el OCAI tiene una alta consistencia interna, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.97 y un coeficiente alfa ordinal de 0.98. Estos valores superan el mínimo requerido para considerar que el instrumento es confiable. Además, se reportaron coeficientes de confiabilidad altos para las puntuaciones totales y para ambos factores encontrados en el análisis factorial exploratorio. En general, los resultados indican que el OCAI es una herramienta confiable para medir la cultura organizacional en colaboradores de Lima Metropolitana.

Instrumento 2: Felicidad Laboral

Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento adaptado al contexto nacional se tuvo como referencia a Chio Navarro (2019) en el cual la validez del instrumento se evaluó a través de varios pasos. En primer lugar, se realizó un proceso de traducción y adaptación lingüística de la escala original en inglés al español, involucrando a profesionales con experiencia en investigación y negocios para

garantizar la precisión y relevancia de los ítems. Posteriormente, se sometió la versión en español de la escala, junto con la versión en inglés, a la validación de contenido por parte de cinco jueces expertos en psicología, quienes evaluaron la representatividad de los ítems. Se utilizó el método de V de Aiken para determinar la validez de contenido, y todos los ítems obtuvieron puntajes que superaron el umbral requerido, incluso con un intervalo de confianza del 95%. Además, se llevaron a cabo análisis estadísticos para evaluar la validez de contenido y descriptiva de los ítems. Se utilizaron estadísticos de validez y análisis descriptivo para determinar la representatividad de los ítems al constructo evaluado. Los resultados indicaron que los ítems eran representativos al constructo evaluado, lo que respalda la validez de contenido de la escala. En cuanto a la validez estructural, se realizaron modelos tanto formativos como reflectivos para determinar cuál presentaba los mejores índices de ajuste. (Moreno y Ibarra, 2017).

De la misma manera la confiabilidad del instrumento se evaluó a través de varios métodos para garantizar la consistencia interna y la estabilidad de las mediciones a lo largo del tiempo. En primer lugar, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de las dimensiones de la escala. Se calcularon los coeficientes alfa para cada una de las dimensiones resultantes de la escala, lo que proporcionó una medida de la fiabilidad de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión. Los resultados mostraron que las dimensiones tenían coeficientes alfa aceptables, lo que indica una buena consistencia interna. Además, se realizaron correlaciones entre los puntajes de las dimensiones y el puntaje total de la prueba para evaluar la consistencia interna. Estas correlaciones estuvieron en línea con lo conceptualmente propuesto, lo que respalda la consistencia interna de la escala (Chio Navarro, 2019).

3.5. Procedimiento

El procedimiento se inició en primer lugar realizando el contacto con la entidad y se recolectarán los datos a través de la elaboración y envío de una carta de autorización que detalla los propósitos de la investigación, luego de obtuvo el consentimiento de la entidad, seguidamente se procedió a la socialización del

consentimiento informado dirigido a los encuestados donde se presentó un documento claro y comprensible que explica los objetivos de la investigación y sus procedimientos, las mismas que se realizaron mediante reuniones informativas, seguidamente se llevó a cabo la recolección de datos mediante un cuestionario dirigido al personal de enfermería de la entidad, garantizando la confidencialidad, posteriormente una vez recopilados los datos, se procedió con su procesamiento y análisis estadístico apropiado para examinar mediante métodos estadísticos la determinación de la influencia de las variables. Finalmente, se interpretan los resultados y se elaborará el informe de investigación, asegurando la ética y la calidad en todo el proceso investigativo.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, se llevó a cabo el correspondiente análisis estadístico mediante modelos descriptivos con el propósito de resumir y presentar las características clave de las variables bajo estudio. Para ello, se utilizó un análisis de frecuencia para evaluar la distribución de las respuestas en las escalas utilizadas. Esta evaluación se realizó a través de tablas de distribución de frecuencias que se desglosaron por variable y sus dimensiones correspondientes. Posteriormente, se procedió al análisis inferencial, cuyo propósito es determinar la existencia significativa de la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral. Esta etapa implica el uso de técnicas estadísticas apropiadas que se seleccionarán en función del tipo de distribución de datos, el cual se determinará mediante la realización de pruebas de normalidad correspondientes. Una vez que se haya establecido la naturaleza de la distribución de datos, se procederá a la realización de pruebas de hipótesis. Estas pruebas permitirán evaluar tanto la fuerza como la dirección de la influencia de las variables estudiadas, así como la significancia estadística de dicha asociación.

Los resultados obtenidos a través de estos análisis proporcionarán una valiosa contribución a la comprensión de la vinculación por influencia de la cultura de las organizaciones en la felicidad en el trabajo en el contexto de esta investigación. Permitirán determinar si existen influencias significativas y, en caso afirmativo, brindarán datos con precisión sobre su naturaleza y grado de asociación. Estos

hallazgos serán esenciales para tomar decisiones, así como la formulación de recomendaciones en el entorno de las variables sujeto de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se encuentran enmarcados en el respeto absoluto hacia los principios éticos universales, garantizando la confiabilidad en cuanto a la protección de la dignidad y derechos de los integrantes. Se garantiza el cumplimiento de las normativas y directrices tanto a nivel internacional, como lo dispone la declaratoria de bioética universal y derechos de las personas de la UNESCO, así como en el contexto nacional siguiendo el reglamento de ensayos clínicos del Perú y el código nacional de Integridad científica del CONCYTEC que promueve la integridad, la privacidad en cuanto a la obtención de la información y la comodidad de los encuestados durante el estudio, así como la promoción de altos estándares de ética, competencia profesional y colaboración. Se asegura la obtención previa el consentimiento y aceptación de su participación en el estudio, la protección de su autonomía y el cumplimiento de los procedimientos éticos requeridos. La investigación se llevará a cabo bajo los más rigurosos estándares éticos para garantizar la honestidad, responsabilidad y transparencia en todo el proceso, desde la obtención de datos hasta la publicación de los hallazgos. La ética y la integridad son pilares fundamentales en esta investigación, respaldados por los documentos reguladores y orientadores que rigen la conducta ética en la investigación científica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Niveles de Cultura Organizacional según sus dimensiones

	Cultura Organizacional		Características dominantes		Liderazgo		Gestión del empleo		Cohesión de la organización		Enfoques estratégicos		Criterios de éxito	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mercado					6	4	6	4			5	3		
Jerárquico	11	7	11	7			44	29	12	8	11	7		
Adhocrático	113	75	81	54	96	64	74	49	71	47	88	59	39	26
Clan	26	17	58	39	48	32	26	17	67	45	46	31	111	74
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

La tabla 2 se observa que el 75% de los profesionales de centro quirúrgico califica que la cultura organizacional es adhocrática, el 17% que es de tipo clan y solo el 7% que es jerárquica, no se encontró personal que consideré que la cultura pertenece al tipo mercado. Respecto a las dimensiones, se encontró que entre el 50% y 64% del personal considera que las características dominantes, el liderazgo y los enfoques estratégicos que caracterizan a la cultura también son de tipo adhocrático, mientras que poco menos del 50% del personal considera a la gestión del empleo, la cohesión en la organización y los criterios de éxito, como adhocráticas, siendo importante resaltar que casi el 30% del personal considera que la gestión del empleo es de tipo jerárquico

Tabla 3*Niveles de Felicidad Laboral según sus dimensiones*

	Felicidad Laboral		Experiencias laborales de apoyo		Experiencias laborales no compatibles		Flujo y motivación intrínseca		Sentimientos repulsivos en el trabajo	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Baja	6	4	7	5	6	4	11	7		
Media	118	79	136	91	113	75	95	63	121	81
Alta	26	17	7	5	31	21	44	29	29	19
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

La tabla 3 describe que el 79% de los profesionales de centro quirúrgico califica la felicidad laboral como medio, el 17% la califica como alto y el 4 % como bajo. Respecto a las dimensiones, se encontró que entre el 63% y 91% del personal considera que las experiencias laborales de apoyo, experiencias laborales no compatibles, flujo y motivación intrínseca, y los sentimientos repulsivos al trabajo se encuentran en un nivel medio de felicidad, mientras que poco menos del 30% del personal considera que todas las dimensiones se encuentran entre los niveles alto y bajo de felicidad.

4.2. Resultados inferenciales

Se realizó la prueba de normalidad mediante la utilización de dos pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Para todas las variables analizadas en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el estadístico (gl) es relativamente pequeño, lo cual sugiere que las distribuciones de las variables no son normales. Además, los valores de significación (Sig.) son todos cercanos a cero (,000), lo que indica que los datos siguen una tendencia no normal, por lo tanto, corresponde utilizar un modelo estadístico no paramétrico como es la regresión logística ordinal para las pruebas de hipótesis (ver anexo 6).

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

Tabla 4

Ajuste del modelo de la cultura organizacional en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Cultura Organizacional	147.478	1	0.000	Cox y Snell	0.626
				Nagelkerke	0.630
				McFadden	0.195

La tabla 4 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 147,478 y un p-valor = $.000 < \alpha = .05$, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por la cultura organizacional de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .630, lo que determina que la variable predictora cultura organizacional influye en un 63% en la felicidad en el trabajo de los profesionales del hospital.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 5

Ajuste del modelo de las características dominantes en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Características dominantes	53.992	1	0.000	Cox y Snell	0.302
				Nagelkerke	0.304
				McFadden	0.071

La tabla 5 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 53,992 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por las características dominantes de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .304, lo que determina que la dimensión predictora que son las características dominantes tiene un efecto del 30.4% en la felicidad en el trabajo de los profesionales del hospital.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 6

Ajuste del modelo del liderazgo en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Liderazgo	137.903	1	0.000	Cox y Snell	0.601
				Nagelkerke	0.605
				McFadden	0.182

La tabla 6 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 137,903 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por el liderazgo de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .605, lo que determina que la dimensión predictora como el liderazgo tiene un efecto del 60.5% en la felicidad en el trabajo de los

profesionales del hospital.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 7

Ajuste del modelo de gestión del empleo en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Gestión del empleo	105.452	1	0.000	Cox y Snell	0.505
				Nagelkerke	0.508
				McFadden	0.139

La tabla 7 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 105,452 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por la gestión del empleo de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .508, lo que determina que la dimensión predictora como la gestión del empleo tiene un efecto del 50.8% en la felicidad en el trabajo de los profesionales del hospital.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 8

Ajuste del modelo de cohesión de la organización en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Cohesión de la organización	58.864	1	0.000	Cox y Snell	0.325
				Nagelkerke	0.327
				McFadden	0.078

La tabla 8 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 58,864 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por la cohesión de la organización de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .327, lo que determina que la dimensión predictora como la cohesión de la organización tiene un efecto del 32.7%

en la felicidad en el trabajo de los profesionales del hospital.

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

Tabla 9

Ajuste del modelo de enfoques estratégicos en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Enfoques estratégicos	42.131	1	0.000	Cox y Snell	0.245
				Nagelkerke	0.246
				McFadden	0.056

La tabla 9 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 42,131 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por el enfoque estratégico de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .246, lo que determina que la dimensión predictora como los enfoques estratégicos tiene un efecto del 24.6% en la felicidad en el trabajo de los profesionales del hospital.

4.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

Tabla 10

Ajuste del modelo de criterios de éxito en la felicidad laboral

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Criterios de éxito	70.332	1	0.000	Cox y Snell	0.374
				Nagelkerke	0.377
				McFadden	0.093

La tabla 10 demuestra la aplicación del modelo donde se observa un Chi cuadrado = 70,332 y un p-valor = .000 < α = .05, que permite rechazar la hipótesis nula, teniendo como significado que en el hospital de Lima la felicidad en el trabajo es influenciada por los criterios de éxito de manera significativa. Asimismo, el coeficiente Pseudo R cuadrado de Nagelkerke fue de .377, lo que determina que la dimensión predictora como los criterios de éxito tiene un efecto del 37.7% en la felicidad en el

trabajo de los profesionales del hospital.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos donde de las pruebas de hipótesis general se confirma que la cultura organizacional influye significativamente en un 63% sobre la felicidad laboral, así mismo las hipótesis específicas como las características dominantes muestran un impacto del 30.4%, el liderazgo muestra un impacto del 60.5%, la gestión del empleo impacta en un 50.8%, la cohesión de la organización impacta en un 32.7%, los enfoques estratégicos impactan en un 24.6% y finalmente los criterios de éxito impactan en un 37.7%; estos resultados sugieren que la cultura organizacional, junto con las dimensiones específicas, desempeña un papel crucial en la percepción de felicidad laboral en el centro quirúrgico del hospital de Lima. Estos hallazgos podrían informar estrategias para mejorar la cultura organizacional y, por ende, la satisfacción y bienestar de los profesionales de la salud en su entorno laboral.

Asimismo, existe una predominancia significativa (75%) de una cultura adhocrática en el centro quirúrgico, indicando flexibilidad e innovación. La escasa presencia de una cultura jerárquica (7%) sugiere una estructura organizativa menos rígida. Este hallazgo podría señalar una propensión hacia la adaptabilidad y la innovación en el entorno quirúrgico. Las dimensiones de características dominantes, liderazgo y enfoques estratégicos reflejan una alineación significativa (50-64%) con una cultura adhocrática. Sin embargo, la gestión del empleo y la cohesión organizacional tienen menor concordancia (menos del 50%) con esta cultura. Destaca que casi el 30% percibe la gestión del empleo como jerárquica. Esto implica que, a pesar de la cultura predominante, hay discrepancias en la percepción de ciertos aspectos organizativos.

Con respecto a la felicidad laboral se observa que la mayoría (79%) de los profesionales percibe un nivel medio de felicidad laboral. Las dimensiones relacionadas con experiencias laborales muestran que la mayoría (63-91%) se sitúa en un nivel medio de felicidad. Sin embargo, un grupo minoritario (menos del 30%) percibe estas dimensiones en niveles altos y bajos de felicidad. Este resultado destaca la diversidad en la experiencia de felicidad laboral dentro del centro quirúrgico.

La comparación de los resultados obtenidos en el estudio con antecedentes internacionales ofrece un panorama enriquecedor que permite contextualizar la relación entre cultura organizacional y felicidad laboral. En el estudio realizado por González (2021) en Cataluña, España, se identifica una asociación significativa entre el ambiente de trabajo y el bienestar tanto de los colaboradores como de los ancianos en residencias. Este hallazgo coincide con la conexión encontrada en el centro quirúrgico, donde la prevalencia de una cultura adhocrática sugiere que la motivación inherente en los colaboradores impacta positivamente en la calidad de los servicios de atención.

La investigación de Paz et al. (2020) enfocada en modelos de mediación y moderación de la cultura organizacional en la calidad de vida organizacional y el bienestar personal destaca la influencia significativa de factores culturales, excluyendo la cultura burocrática, en el bienestar organizacional. Esta observación se alinea con los resultados del estudio, donde la cultura adhocrática se revela como un factor clave en la configuración del entorno laboral y la percepción de felicidad en el trabajo.

El estudio de Miller et al. (2020) sobre liderazgo auténtico, estructuras de gestión y buenas prácticas en el ámbito asistencial a adultos mayores resalta la importancia de construir una cultura organizacional centrada en el cliente. En el contexto del centro quirúrgico, la prevalencia de una cultura adhocrática podría interpretarse como un reflejo de la adaptabilidad y flexibilidad necesarias para proporcionar una atención de calidad.

Mengstie (2020) abordó la percepción de equidad y justicia organizacional y su impacto en las pretensiones de rotación de colaboradores en hospitales públicos y privados. La diferencia significativa en las percepciones entre colaboradores de hospitales públicos y privados refleja la variabilidad en la cultura organizacional. Aunque no directamente comparable, este hallazgo destaca la importancia de considerar la cultura organizacional al abordar la felicidad laboral y la retención de personal.

En el estudio de Hwang (2019) sobre los efectos de la cultura organizacional de enfermería, la satisfacción y el estrés laborales en la felicidad de las enfermeras en Corea del Sur, se resalta la influencia positiva de factores como la percepción de un

entorno cultural jerarquizado y la satisfacción con la autonomía. Este contexto ofrece una perspectiva similar a los resultados del centro quirúrgico, donde la cultura adhocrática puede asociarse con un ambiente laboral que promueve la felicidad a través de la autonomía y la adaptabilidad.

En conjunto, estos antecedentes internacionales respaldan la idea de que la cultura organizacional, especialmente cuando está alineada con valores como la autonomía, la adaptabilidad y la satisfacción laboral, puede ser un determinante clave en la felicidad de los profesionales de la salud y, por ende, en la calidad de los servicios proporcionados. Las recomendaciones prácticas ofrecidas por González (2021) para la gestión de residencias de ancianos pueden ser consideradas en un contexto similar, brindando pautas valiosas para mejorar la cultura organizacional y, por ende, la felicidad laboral.

La comparación de los resultados obtenidos en el estudio actual con antecedentes nacionales proporciona una perspectiva valiosa sobre la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito de la salud en diferentes contextos de Perú. Zorrilla (2023) examinó la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de colaboradores administrativos y asistenciales en un establecimiento sanitario en San Juan de Miraflores. Los resultados revelaron una relación positiva entre la cultura de la organización y la satisfacción en el trabajo, lo cual coincide con el hallazgo del presente estudio, respaldando la idea de que una cultura organizacional positiva puede contribuir a un mayor bienestar laboral.

Maguiña (2022) investigó la cultura organizacional y su relación con el bienestar en el trabajo en la Clínica San Pablo Huaraz. La fuerte relación positiva encontrada entre la cultura organizacional y el bienestar en el trabajo se alinea con los resultados del estudio actual, respaldando la importancia de una cultura organizacional saludable para el bienestar de los trabajadores sanitarios. Espinoza (2022) se centró en la cultura organizacional y el bienestar en el trabajo de los colaboradores de DIRESA - Callao en 2022. Los resultados indicaron que los factores actitudinales y operativos se encontraban en una categoría óptima, respaldando la correlación positiva de grado medio entre la cultura de la organización y el bienestar en el trabajo. Este resultado es consistente con la idea de que ciertos aspectos de la cultura organizacional pueden

contribuir significativamente al bienestar laboral.

Ortiz de Agui et al. (2021) exploraron la relación entre la cultura organizacional y el bienestar en el trabajo en la red de salud Huamalíes. Los hallazgos de un nivel fuerte de cultura organizacional y un alto nivel de bienestar en el trabajo son coherentes con el presente estudio, reforzando la importancia de una cultura organizacional sólida para promover el bienestar de los colaboradores. Duche y Rivera (2019) abordaron la conexión entre la cultura en el trabajo y la felicidad de los profesionales de enfermería en el Hospital de EsSalud de Arequipa. La identificación de factores relacionados con el desarrollo personal y el desempeño como generadores de satisfacción laboral entre las enfermeras coincide con la idea de que aspectos específicos de la cultura laboral pueden influir en la felicidad de los profesionales de la salud, respaldando así los resultados del estudio actual.

En conjunto, estos antecedentes nacionales ofrecen convergencia en la importancia de una cultura organizacional positiva para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores sanitarios en diversos entornos de salud en Perú. La consistencia en los hallazgos refuerza la relevancia de abordar la cultura organizacional como un factor clave para mejorar la calidad de vida laboral en el ámbito de la salud. De la misma manera al realizar un análisis de los resultados obtenidos revelan una conexión significativa con las bases teóricas planteadas por diversos autores respecto a la cultura organizacional. En este sentido, se destaca la concordancia con la conceptualización de Carrada (2001), donde la cultura organizacional se define como un conjunto de conocimientos, valores, creencias y normas compartidas. Los hallazgos indican una prevalencia de una cultura organizacional adhocrática en el centro quirúrgico, caracterizada por la flexibilidad y adaptabilidad de los profesionales ante situaciones cambiantes, lo cual se alinea con la visión de Carrada.

Asimismo, la perspectiva de Cameron & Quinn (2011) sobre la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias y hábitos compartidos por los trabajadores también encuentra respaldo en los resultados del estudio. La identificación de la cultura adhocrática como predominante refleja la influencia de estos valores en la toma de decisiones y en la realización de actividades dentro del centro

quirúrgico.

En el marco teórico de Carrillo (2016), que considera la cultura organizacional como un conjunto de prácticas y valores que promueven la identificación y compromiso de los trabajadores, los resultados refuerzan la noción de que la cultura adhocrática puede facilitar la adaptabilidad y cohesión en un entorno de constante cambio, elementos esenciales para el compromiso laboral. La afirmación de Pérez (2019) acerca de que la cultura organizacional se basa en costumbres derivadas de valores y creencias se manifiesta en la preferencia por la cultura adhocrática, que incorpora la innovación y flexibilidad como valores fundamentales. Esta conexión subraya la importancia de los valores en la configuración de la cultura organizacional.

En línea con la definición de Warrick (2017) sobre la cultura organizativa y su influencia en el pensamiento y experiencia de los trabajadores, la prevalencia de la cultura adhocrática se relaciona con la capacidad de crear un entorno laboral positivo, donde la adaptabilidad y la innovación son elementos clave. En cuanto a los modelos teóricos de cultura organizacional, la relación con el modelo de Carrada Bravo (2001) es evidente, ya que la cultura adhocrática se ajusta a los elementos propuestos en su modelo, incluyendo artefactos, valores, creencias y supuestos básicos. El "Competing Values Framework" de Cameron & Quinn (2011) también encuentra respaldo, ya que la cultura adhocrática se alinea con la flexibilidad, la innovación y la adaptabilidad, características fundamentales en este marco teórico.

Respecto a la variable de felicidad laboral, los resultados del estudio se vinculan con las definiciones conceptuales proporcionadas por Fisher (2010), Singh & Aggarwal (2018), y Salas-Vallina & Alegre (2021). La preferencia por una cultura adhocrática se traduce en un entorno propicio para experiencias laborales de apoyo, flujo y motivación intrínseca, contribuyendo así a la felicidad laboral de los profesionales en el centro quirúrgico.

Finalmente, la relación con las dimensiones de la variable felicidad laboral propuestas por Singh & Aggarwal (2018) se evidencia, ya que la cultura adhocrática puede influir tanto en las experiencias laborales de apoyo como en las experiencias laborales no compatibles, impactando directamente en la percepción de felicidad en el trabajo. Además, la cultura adhocrática puede propiciar un ambiente que favorezca el

flujo y la motivación intrínseca, al tiempo que minimiza los sentimientos repulsivos en el trabajo, fortaleciendo así la dimensión de felicidad laboral en el centro quirúrgico.

A pesar de los valiosos hallazgos obtenidos en la investigación sobre la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en el ámbito de la salud, es esencial reconocer y discutir algunas limitaciones que podrían haber afectado la validez y generalización de los resultados. En primer lugar, la muestra utilizada en la investigación podría ser considerada como una limitación. Aunque se hizo un esfuerzo por incluir una variedad de trabajadores de la salud de diferentes niveles y funciones, la representatividad de la muestra podría no abarcar completamente la diversidad de contextos y realidades laborales en el ámbito de la salud en Perú. La variabilidad en las prácticas organizacionales entre diferentes establecimientos sanitarios podría no haberse capturado completamente, lo que limita la extrapolación de los resultados a otros entornos.

Otra limitación podría estar relacionada con la metodología utilizada para recopilar datos. El uso de encuestas como principal instrumento de recopilación de datos podría haber introducido sesgos potenciales, como la posibilidad de respuestas sesgadas debido a la autocensura o la deseabilidad social. Además, la naturaleza autoinformada de las respuestas podría no reflejar completamente la complejidad de las dinámicas organizacionales y su impacto en el bienestar laboral. Además, la falta de un enfoque longitudinal en la investigación podría ser una limitación importante. Al examinar las relaciones entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en un momento específico, se pierde la capacidad de observar cómo estas relaciones evolucionan con el tiempo. Las dinámicas organizacionales son fluidas, y un enfoque longitudinal podría haber proporcionado una comprensión más profunda de la dirección y la fuerza de estas relaciones a lo largo del tiempo.

La generalización de los resultados también puede ser cuestionada debido a la concentración geográfica de los estudios antecedentes y de la propia investigación. Al centrarse en establecimientos sanitarios en ciertas regiones de Perú, la aplicabilidad de los resultados a otras áreas geográficas podría ser limitada. Las diferencias en las prácticas de gestión y cultura organizacional entre regiones podrían haber influido en los resultados. Por último, la investigación pudo haberse beneficiado de un análisis

más detallado de ciertos factores contextuales que podrían influir en la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Aspectos como las condiciones económicas, las políticas laborales específicas y las características demográficas de los trabajadores podrían haberse explorado más a fondo para contextualizar mejor los resultados.

En resumen, si bien la investigación proporciona una contribución valiosa al entendimiento de la conexión entre la cultura organizacional y la felicidad o bienestar laboral en la salud en Perú, es fundamental considerar estas limitaciones al interpretar y aplicar los resultados en diversos contextos y para futuras investigaciones. La investigación analizada realiza un valioso aporte a la comunidad científica en el campo de la salud y la gestión organizacional. En primer lugar, la exploración de la relación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral en el ámbito de la salud en Perú es novedosa y relevante. A través de la recopilación y análisis de datos específicos de establecimientos sanitarios peruanos, la investigación llena un vacío en la literatura científica al centrarse en un contexto geográfico y sectorial específico, proporcionando información valiosa sobre las dinámicas organizacionales en el sistema de salud peruano.

El enfoque cuantitativo aplicado en la investigación, así como la utilización de encuestas y análisis estadísticos, contribuye a la metodología disponible en la investigación en este campo. Al emplear métodos rigurosos para evaluar la cultura organizacional y la felicidad laboral, la investigación establece un estándar metodológico que puede ser referencial para estudios futuros en la región y más allá. Esto es crucial para la validación y comparación de resultados en investigaciones similares. La comparación y discusión de los resultados con antecedentes internacionales y nacionales también amplían la relevancia y aplicabilidad de la investigación. Al contextualizar los hallazgos dentro de un marco más amplio, la investigación ofrece una visión comparativa que puede ser valiosa para investigadores, profesionales de la salud y responsables de la toma de decisiones en diferentes contextos culturales y organizacionales.

En resumen, la investigación contribuye significativamente al conocimiento científico al abordar una problemática específica en el contexto de la salud en Perú, al

establecer un marco metodológico sólido, al ofrecer una perspectiva longitudinal y al contextualizar los resultados a nivel nacional e internacional. Estos elementos combinados fortalecen su impacto y relevancia en la comunidad científica, proporcionando una base valiosa para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas en el ámbito de la gestión de la salud y el bienestar laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La cultura organizacional influye en un 63% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Segunda: Las características dominantes influyen en un 30.4% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Tercera: El liderazgo influyen en un 60.5% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Cuarta: La gestión del empleo influyen en un 50.8% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Quinta: La cohesión de la organización influyen en un 32.7% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Sexta: Los enfoques estratégicos influyen en un 24.6% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

Séptima: Los criterios de éxito influyen en un 37.7% en la felicidad en el trabajo de los profesionales de enfermería de centro quirúrgico del hospital.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En el ámbito de la cultura organizacional en la felicidad laboral, se recomienda fortalecer prácticas y valores que fomenten el bienestar, promoviendo la participación activa del personal en la creación de una cultura positiva. La realización de evaluaciones periódicas permitirá adaptar estrategias según las necesidades y expectativas cambiantes.

Segunda: En relación con las características dominantes en la felicidad laboral, se propone la implementación de programas de desarrollo personal y profesional que destaquen y fortalezcan las habilidades individuales del personal de enfermería. Además, crear un ambiente que reconozca y celebre las contribuciones únicas de cada miembro del equipo.

Tercera: En el ámbito del liderazgo en la felicidad laboral, se sugiere implementar planes de capacitación que fomenten estilos de liderazgo participativos y orientados al bienestar del personal. La retroalimentación constante ayudará a ajustar y mejorar el desempeño del liderazgo de manera proactiva.

Cuarta: Para optimizar la gestión del empleo en la felicidad laboral, es fundamental revisar y mejorar los procesos internos, garantizando una distribución equitativa de tareas y proporcionando oportunidades de desarrollo. Además, la implementación de políticas que promuevan al bienestar del personal de manera general.

Quinta: En cuanto a la cohesión organizacional en la felicidad laboral, se sugiere la creación de actividades y espacios que promuevan la cooperación entre los integrantes del equipo. Establecer canales de comunicación abierta facilitará la resolución de conflictos y fortalecerá el sentido de pertenencia.

Sexta: La integración de enfoques estratégicos en la felicidad laboral implica incluir a los profesionales de enfermería en la planificación y desarrollo de estrategias,

asegurando su intervención en la toma de decisiones organizacionales. Establecer metas alineadas con la visión organizacional proporcionará un sentido claro de propósito.

Séptima: Finalmente, la consideración de criterios de éxito en la felicidad laboral implica definir y comunicar claramente los estándares de rendimiento. La implementación de sistemas de evaluación justos y transparentes permitirá a los profesionales monitorear su progreso y recibir retroalimentación constructiva, contribuyendo así a su felicidad laboral.

REFERENCIAS

- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. En A. E. Hassanien, A. Slowik, V. Snášel, H. El-Deeb, & F. M. Tolba (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020* (pp. 668-680). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Arulappan, J., Pandarakutty, S., & Valsaraj, B. P. (2021). Predictors of nurse's happiness: A systematic review. *Frontiers of Nursing*, 8(4), 313-326. <https://doi.org/10.2478/fon-2021-0032>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons. <https://books.google.com.pe/books?id=D6gWTf02RloC>
- Cancino, V., & Aliaga, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: Revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27, 107-126. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.8>
- Carrada Bravo, T. (2002). La cultura organizacional en los sistemas de salud. ¿Por qué estudiar la cultura? *Rev Med IMSS*, 40(3), 203-211.
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). Medición De La Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, 8, 61-73.
- Cerpa Noya, J. (2018). Propiedades psicométricas del Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) en colaboradores de Lima Metropolitana. *Universidad de Lima*. <https://doi.org/10.26439/ulima.tesis/5868>
- Chamorro, E. T. (2016). Las dimensiones culturales de Geert Hofstede y la intención emprendedora en estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, 41, 60-90.
- Chio Navarro, A. S. (2019). *Validación de Happiness At Work Scale en una muestra multifuncional de trabajadores peruanos*. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/75113b00-193a-46b5-88f3-38c0b2b11538>
- CONCYTEC. (2022). *Investigación básica – Base de Conocimiento*.

- <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Del Junco, J. G., Espasandin Bustelo, F., Dutschke, G., & Palacios Florencio, B. (2013). *An approach to the design of a scale for measuring happiness at work of Iberian companies*. <https://idus.us.es/handle/11441/95190>
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Espasandín-Bustelo, F., Ganaza-Vargas, J., & Diaz-Carrion, R. (2021). 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>
- Espinoza Aguirre, A. M. (2022). *Cultura organizacional y bienestar Laboral en los trabajadores de la administración central de DIRESA - Callao, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92738>
- Fisher, C. (2010). *Happiness at Work—Fisher—2010—International Journal of Management Reviews—Wiley Online Library*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS One*, 17(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Gallegos, W. L. A., Rodríguez, T. C., León, J. L. V., Fernández, C. M., Chávez, M. R., & Butilier, X. T. (2016). Análisis exploratorio de la escala de felicidad de Lima en universitarios de Arequipa (Perú). *Psychologia. Avances de la disciplina*, 10(1), 13-24.
- Gamero Maldonado, H. Y. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 47, 94-102.
- González Cruz, J. (2021). *Características del entorno laboral que mejoran el bienestar de empleados y usuarios en residencias de ancianos*. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/137446>
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137.

- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hwang, E. (2019). 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(3), 263-273. <https://doi.org/10.1111/jjns.12235>
- Jeong, J.-G., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2022). A Multilevel Study of the Relationship between CSR Promotion Climate and Happiness at Work via Organizational Identification: Moderation Effect of Leader-Followers Value Congruence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6637. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116637>
- Jiménez, S. O. (2022). La Cultura Organizacional En El Siglo Xxi: Un Estudio Bibliométrico De Wos. *Interciencia*, 47(3), 92-99.
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: Categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476.
- Linares Reyes, M. G. (2017). Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del Hospital Arzobispo Loayza – Lima, 2017. {Universidad César Vallejo}. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12582>
- Maguiña Villón, L. F. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral del personal de salud de la clínica San Pablo, Huaraz 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105060>
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC Psychology*, 8(1), 19. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0387-8>
- Miller, E., Devlin, N., Buys, L., & Donoghue, G. (2020). The happiness initiative: Changing organizational culture to make «brilliance» mainstream in aged care. *JOURNAL OF MANAGEMENT & ORGANIZATION*, 26(3), 296-308. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.59>

- Moccia, S. (2016). Happiness at Work: Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Moreno Freites, Z., & Ibarra Morales, L. E. (2017). Fiabilidad Y Validez De La Escala De Felicidad De Lima En Trabajadores De Empresas De Servicios. *Desarrollo Gerencial*, 9(1), 16-34. <https://doi.org/10.17081/dege.9.1.2723>
- Muriel Quintanilla, C. A., Junco, J. G. del, & Valero, E. I. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.29393/RAN8-20RSCE30020>
- Ortiz de Agui, M. L., Villar-Carbajal, E. I., & Tarazona, M. I. L. D. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalés. *Gaceta Científica*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Patrician, P. A., Bakerjian, D., Billings, R., Chenot, T., Hooper, V., Johnson, C. S., & Sables-Baus, S. (2022). Nurse well-being: A concept analysis. *Nursing Outlook*, 70(4), 639-650. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.03.014>
- Pattanayak, S. (2021). Psychological Contract, Happiness, and Organisational Culture: A Symbiotic Relationship. *Organization Development Journal*, 39(3), 31-42.
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture/bem-estar pessoal nas organizacoes e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administracao Mackenzie*, 21(1), NA-NA. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
- Pérez, J. P. (2019). *Medición de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas*.
- Rodríguez Leudo, A. L., & Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.
- RRHH Digital. (2021, marzo 26). *Claves para fomentar la «cultura de la felicidad» en*

las empresas y alcanzar así el bienestar del equipo. RRHH Digital.
<https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/146206/Claves-para-fomentar-la-cultura-de-la-felicidad-en-las-empresas-y-alcanzar-asi-el-bienestar-del-equipo/>

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Vergara.

Serrat Julià, M. À. (2021). *Liderando el ¿bienestar? Laboral. Orden o caos: Vol. Segunda edición*. Siglo del Hombre Editores.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=3114136&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>

Vertel, A. del C. C., Paternina, C. D. R., Riaño, H. E. H., & Pereira, J. M. L. (2013). Cultura organizacional: Evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350-355.

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: Una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>

Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.

Zorrilla Bello, C. I. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores—2019* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6858>

Zubieta Tuesta, A. Y. (2021). Aportes de la psicología positiva en el contexto organizacional en los periodos del 2000 al 2021: Una revisión sistemática. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71408>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de variables

Título: Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico en un hospital Lima, 2023

Línea de investigación: Dirección de los servicios de salud

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Valor final
Cultura Organizacional	Cameron & Quinn (2011) afirman que la cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización que influyen en la forma en que se llevan a cabo las actividades y se toman las decisiones en la misma.	La definición operacional de la variable "cultura organizacional" se construye a través de seis dimensiones que caracterizan la esencia y el funcionamiento de una organización. En primer lugar, las Características Dominantes, el Liderazgo, la Gestión del Empleo, la Cohesión de la Organización, los Enfoques Estratégicos, los Criterios de Éxito, estas dimensiones operacionales proporcionan un marco completo para comprender y evaluar la cultura organizacional en una organización dada (Cameron & Quinn, 2011).	1. Características dominantes	Organización personal Emprendedora Orientada a los resultados Controlada y estructurada	1 2 3 4	Escala: Ordinal Nivel: Politémica 1=No caracteriza a la entidad 2=Caracteriza poco a la entidad 3=Caracteriza medianamente a la entidad 4=Caracteriza bien a la entidad 5=Caracteriza muy bien a la entidad	Clan (96-120) Adhocrática (72-95) Jerárquica (48-71) Mercado (24-47)
			2. Liderazgo organizativo	Modelo de facilitación Ejemplifica el emprendimiento Agresivo y orientado a resultados Coordinación, organización y eficiencia en la gestión	5 6 7 8		
			3. Gestión del empleo	Trabajo en equipo Riesgos individuales, innovación Competitivo y exigente Seguridad, conformidad y estabilidad	9 10 11 12		
			4. Cohesión de la organización	Lealtad y confianza mutua Compromiso, innovación y desarrollo. Logro de objetivos Normas y políticas formales	13 14 15 16		
			5. Enfoques estratégicos	Desarrollo humano Adquisición de nuevos recursos Acciones competitivas Estabilidad eficiencia y control	17 18 19 20		
			6. Criterios de éxito	Desarrollo de recursos humano Productos exclusivos y novedosos Ganar en el mercado Énfasis en la eficacia.	21 22 23 24		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Valor final
Felicidad Laboral	Seligman, (2017), sostiene que la felicidad es una combinación única de lo que él llama "fortalezas distintivas", como el sentido de humanidad, la templanza, la persistencia y la capacidad de llevar una vida significativa, identificando y potenciando las fortalezas de personalidad que todas las personas poseen.	Singh y Aggarwal (2018) propusieron cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo. Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo, Experiencias laborales no compatibles, Flujo y motivación intrínseca, Sentimientos repulsivos en el trabajo, estas dimensiones operacionales proporcionan un marco completo para comprender y evaluar la felicidad laboral.	1. Experiencias laborales de apoyo	Soporte de compañeros Soporte de la organización	1,2 3,4	Escala: Ordinal Nivel: Politómica 1= Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Algo en desacuerdo 4 = Indeciso 5 = Algo de acuerdo 6 = De acuerdo 7 = Totalmente de acuerdo	Baja (16 a 47) Media (48 a 80) Alta (81 a 112)
			2. Experiencias laborales no compatibles	Frustración laboral Falta de apoyo emocional del compañero Falta de apoyo emocional de la organización	5 6 7		
			3. Flujo y motivación intrínseca	Sensación de flujo en el trabajo	8,9 10,11 12		
			4. Sentimientos repulsivos en el trabajo	Sensación de repulsión en el trabajo	13,14 15,16		

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES	1	2	3	4	5
1. La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia, la gente parece compartir mucho de ellos mismos.					
2. La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor, la gente está dispuesta a arriesgarse.					
3. La organización está muy orientada a los resultados, la mayor preocupación es hacer el trabajo, las personas son muy competitiva y orientada al logro.					
4. La organización es un lugar muy controlado y estructurado, los procedimientos formales suelen regir lo que hace la gente.					
LIDERAZGO ORGANIZATIVO	1	2	3	4	5
5. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización es un ejemplo de tutoría, facilitador o enriquecedor.					
6. En general, se considera que los líderes de la organización ejemplifican el espíritu emprendedor, innovador y de asumir los riesgos.					
7. En general, se considera que los líderes de la organización generalmente ejemplifican un enfoque agresivo y orientado a los resultados.					
8. En general, se considera que los directivos de la organización generalmente ejemplifican la coordinación organizacional y eficiencia en la gestión.					
GESTIÓN DE EMPLEADOS	1	2	3	4	5
9. El estilo de gestión en la organización se caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.					
10. El estilo de gestión de la organización es caracterizado por la asunción de riesgos individuales, la innovación, la libertad y singularidad.					
11. El estilo de dirección de la organización se caracteriza por la competitividad y exigencias orientada a logros.					
12. El estilo de dirección en la organización se caracteriza por la seguridad en el empleo, la conformidad previsibilidad y estabilidad en las relaciones.					
COHESIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
13. La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua, el compromiso con esta organización es alto.					
14. La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo, se hace hincapié en estar a la vanguardia.					
15. La cohesión que mantiene unida a la organización se enfatiza en el logro y la consecución de objetivos.					
16. La cohesión que mantiene unida a la organización son las normas y políticas formales, es importante mantener el buen funcionamiento de la organización.					
ENFOQUES ESTRATÉGICOS	1	2	3	4	5

17. La organización hace hincapié en el desarrollo humano, la persistente confianza, la apertura y la participación.					
18. La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y crear nuevos retos, se valora las cosas nuevas y búsqueda de oportunidades.					
19. La organización hace hincapié en las acciones competitivas y los logros, predominando los objetivos ambiciosos y ganar en el mercado.					
20. La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, la eficacia, el control y el buen funcionamiento son importantes.					
CRITERIOS DE ÉXITO	1	2	3	4	5
21. La organización define el éxito en función del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por las personas.					
22. La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más exclusivos o novedosos, es líder en productos e innovación					
23. La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia, el liderazgo competitivo en el mercado es clave.					
24. La organización define el éxito en función de la eficacia, las entregas fiables, la programación fluida y la producción a bajo costo son fundamentales.					

VARIABLE FELICIDAD LABORAL
Happiness at Work Scale (HAW)
Singh y Aggarwal (2018)

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Algo en desacuerdo
- 4 = Indeciso
- 5 = Algo de acuerdo
- 6 = De acuerdo
- 7 = Totalmente de acuerdo

EXPERIENCIAS LABORALES DE APOYO	1	2	3	4	5	6	7
1. Celebramos y nos animamos unos a otros por el cumplimiento de los objetivos.							
2. Mi organización proporciona toda la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.							

3. El proceso de toma de decisiones en mi empresa es justo y equitativo.							
4. Los principales líderes de mi organización tienen una visión y un enfoque claro.							
EXPERIENCIAS LABORALES NO COMPATIBLES	1	2	3	4	5	6	7
5. Mi empresa no cuenta con una interfaz adecuada que nos permita trabajar por una causa social.							
6. Mi organización no cuenta con lineamientos adecuados para regular el comportamiento del equipo y el trabajo que requiere esfuerzo colectivo.							
7. No recibo suficiente crédito por mis contribuciones.							
FLUJO Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5	6	7
8. En mi trabajo, sigo inspirado y trato de inspirar a otros también.							
9. Me siento impulsado internamente a hacer grandes cosas en mi trabajo.							
10. Cuando empiezo a hacer mi trabajo, me olvido de todo lo demás.							
11. Disfruto lo que estoy haciendo en el trabajo.							
12. Continúo haciendo una tarea hasta que esté perfectamente hecha.							
SENTIMIENTOS REPULSIVOS EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
13. No me siento muy cómodo acercándome a mi jefe.							
14. Odio a mucha gente aquí por estar siempre cerca del jefe para obtener beneficios personales.							
15. Me siento estresado en el trabajo.							
16. A menudo tengo ganas de dejar mi trabajo.							

ANEXO 3: Consentimiento Informado

Título de la Investigación: Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima 2023

Investigador: Katerine Enríquez Campos

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia de la cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución. Los resultados van a permitir obtener conocimiento sobre la cultura organizacional y la felicidad laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso de aspectos que mejoren la cultura organizacional de la entidad.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución, posteriormente las respuestas al cuestionario serán codificadas utilizando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Katerine Enriquez Campos eenriquez@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Miluska Rosario Vega Guevara mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada,

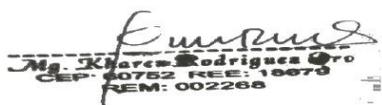
Nombre y Apellido _____.

Fecha y Hora: _____

ANEXO 4: Matriz de evaluación por juicio de 3 expertos

EXPERTO 1

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	KHAREN FABIOLA RODRIGUEZ ORO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	43935558
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) (Cultura Organizacional) Happiness at Work Scale (HAW) (Felicidad Laboral)
Autor (a):	Kim S. Cameron, Robert E. Quinn (Cultura Organizacional) Sanjay Singh, Yogita Aggarwal (Felicidad Laboral)
Objetivo:	El instrumento está basado en el Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) propuesto por Cameron y Quinn (2011) El instrumento está basado en la escala Happiness at Work Scale (HAW) propuesto por Singh y Aggarwal (2018)
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima
Dimensiones:	La Escala de Cultura Organizacional se encuentra estructurada en seis dimensiones detalladas a continuación: Las Características Dominantes (4 ítems), el Liderazgo (4 ítems), la Gestión del Empleo (4 ítems), la Cohesión de la Organización (4 ítems), los Enfoques Estratégicos (4 ítems), los Criterios de Éxito (4 ítems), haciendo un total de 24 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:totalmente de acuerdo). La escala de Felicidad Laboral se encuentra estructurada en cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo (5 ítems), Experiencias laborales no compatibles (5 ítems), Flujo y motivación intrínseca (5 ítems), Sentimientos repulsivos en el trabajo (5 ítems), haciendo un total de 20 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:Totalmente de acuerdo)
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach (Cultura Organizacional = 0.948) Alpha de Cronbach (Felicidad Laboral = 0.942)
Escala:	Ordinal (Cultura Organizacional) Ordinal (Felicidad Laboral)
Niveles o rango:	Malo de 24 a 71 puntos, Regular de 72 a 120 puntos y Bueno de 121 a 168 puntos para la Cultura Organizacional Malo de 20 a 59 puntos, Regular de 60 a 100 puntos y Bueno de 101 a 140 puntos para la Felicidad Laboral
Cantidad de ítems:	24 Ítems (Cultura Organizacional) 20 Ítems (Felicidad Laboral)
Tiempo de aplicación:	10 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Cultura Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, elaborado por Kim S. Cameron, Robert E. Quinn y Sanjay Singh, Yogita Aggarwal respectivamente 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 estas.
	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.	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.

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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional

Definición de la variable:

Se define como el conjunto de creencias, actitudes, valores y hábitos que se comparten entre el personal de una institución cuya influencia se refleja en la manera como se llevan la realización de actividades y la toma de decisiones respectivas (Cameron & Quinn, 2011).

Dimensión 1: Características Dominantes: Se refiere a las características culturales que son más prominentes en una organización. Estas características pueden ser de cuatro tipos: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características Dominantes	1. La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia, la gente parece compartir mucho de ellos mismos.	4	4	4	
	2. La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor, la gente está dispuesta a arriesgarse.	4	4	4	
	3. La organización está muy orientada a los resultados, la mayor preocupación es hacer el	4	4	4	

	trabajo, las personas son muy competitiva y orientada al logro.				
	4. La organización es un lugar muy controlado y estructurado, los procedimientos formales suelen regir lo que hace la gente.	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo: Se refiere a la forma en que los líderes influyen en la cultura organizacional. Los líderes pueden adoptar diferentes estilos de liderazgo, como el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo autocrático.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo Organizativo	5. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización es un ejemplo de tutoría, facilitador o enriquecedor.	4	4	4	
	6. En general, se considera que los líderes de la organización ejemplifican el espíritu emprendedor, innovador y de asumir los riesgos.	4	4	4	
	7. En general, se considera que los líderes de la organización generalmente ejemplifican un enfoque agresivo y orientado a los resultados.	4	4	4	
	8. En general, se considera que los directivos de la organización generalmente ejemplifican la coordinación organizacional y eficiencia en la gestión.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión del Empleo: Se refiere a cómo se manejan los recursos humanos en una organización. Esto incluye aspectos como la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del empleo	9. El estilo de gestión en la organización se caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	4	4	4	
	10. El estilo de gestión de la organización es caracterizado por la asunción de riesgos individuales, la innovación, la libertad y singularidad.	4	4	4	
	11. El estilo de dirección de la organización se caracteriza por la competitividad y exigencias orientada a logros.	4	4	4	
	12. El estilo de dirección en la organización se caracteriza por la seguridad en el empleo, la conformidad previsibilidad y estabilidad en las relaciones.	4	4	4	

Dimensión 4: Cohesión de la Organización: Se refiere al grado en que los miembros de una organización se sienten unidos y comprometidos con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión de la Organización	13. La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua, el compromiso con esta organización es alto.	4	4	4	
	14. La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo, se hace hincapié en estar a la vanguardia.	4	4	4	
	15. La cohesión que mantiene unida a la organización se enfatiza en el logro y la consecución de objetivos.	4	4	4	
	16. La cohesión que mantiene unida a la organización son las normas y políticas formales, es importante mantener el buen funcionamiento de la organización.	4	4	4	

Dimensión 5: Enfoques Estratégicos: Se refiere a las estrategias que utiliza una organización para lograr sus objetivos. Estos enfoques pueden ser de cuatro tipos: Innovación, Calidad, Eficiencia y Orientación al Mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques Estratégicos	17. La organización hace hincapié en el desarrollo humano, la persistente confianza, la apertura y la participación.	4	4	4	
	18. La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y crear nuevos retos, se valora las cosas nuevas y búsqueda de oportunidades.	4	4	4	
	19. La organización hace hincapié en las acciones competitivas y los logros, predominando los objetivos ambiciosos y ganar en el mercado.	4	4	4	
	20. La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, la eficacia, el control y el buen funcionamiento son importantes.	4	4	4	

Dimensión 6: Criterios de Éxito: Se refiere a los criterios que utiliza una organización para medir su éxito. Estos criterios pueden ser financieros o no financieros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de Exito	21. La organización define el éxito en función del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y	4	4	4	

	la preocupación por las personas.				
	22. La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más exclusivos o novedosos, es líder en productos e innovación	4	4	4	
	23. La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia, el liderazgo competitivo en el mercado es clave.	4	4	4	
	24. La organización define el éxito en función de la eficacia, las entregas fiables, la programación fluida y la producción a bajo costo son fundamentales.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

Definición de la variable:

La felicidad laboral es el resultado de una reflexión estratégica donde una organización feliz es aquella en la que cada individuo en todos los niveles jerárquicos tiene una serie de fortalezas, trabajan juntos hacia un objetivo común, obtienen satisfacción del desarrollo de nuevos productos y/o servicios y, a través de estos, proporcionan una diferencia positiva en la vida de otros individuos (Del Junco et al., 2013).

Dimensión 1: Experiencias Laborales de apoyo: Se refiere a las experiencias laborales que brindan apoyo y satisfacción al empleado. Estas experiencias pueden incluir el apoyo de los compañeros de trabajo, la retroalimentación positiva, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo bien hecho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencias laborales de apoyo	1. Celebramos y nos animamos unos a otros por el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	2. Mi organización proporciona toda la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	4	4	4	
	3. El proceso de toma de decisiones en mi empresa es justo y equitativo.	4	4	4	
	4. Los principales líderes de mi organización tienen una visión y un enfoque claro.	4	4	4	

Dimensión 2: Experiencias laborales no compatibles: Se refiere a las experiencias laborales que son incompatibles con las necesidades y expectativas del empleado. Estas experiencias pueden incluir la falta de apoyo de los compañeros de trabajo, la falta de retroalimentación o reconocimiento, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	5. Mi empresa no cuenta con una interfaz adecuada que nos	4	4	4	

Experiencias Laborales no compatibles	permita trabajar por una causa social.				
	6. Mi organización no cuenta con lineamientos adecuados para regular el comportamiento del equipo y el trabajo que requiere esfuerzo colectivo.	4	4	4	
	7. No recibo suficiente crédito por mis contribuciones.	4	4	4	

Dimensión 3: Flujo y motivación intrínseca: Se refiere a la experiencia de estar completamente inmerso en una tarea y disfrutarla por sí misma. El flujo se produce cuando una persona está completamente concentrada en una tarea y pierde la noción del tiempo. La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del interior de una persona, en lugar de ser impulsada por factores externos como el dinero o el reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flujo y motivación intrínseca	8. En mi trabajo, sigo inspirado y trato de inspirar a otros también.	4	4	4	
	9. Me siento impulsado internamente a hacer grandes cosas en mi trabajo.	4	4	4	
	10. Cuando empiezo a hacer mi trabajo, me olvido de todo lo demás.	4	4	4	
	11. Disfruto lo que estoy haciendo en el trabajo.	4	4	4	
	12. Continúo haciendo una tarea hasta que esté perfectamente hecha.	4	4	4	

Dimensión 4: Sentimientos repulsivos en el trabajo: Se refiere a los sentimientos negativos que experimenta un empleado en su lugar de trabajo. Estos sentimientos pueden incluir estrés, ansiedad, frustración, aburrimiento o desesperanza.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos repulsivos en el trabajo	13. No me siento muy cómodo acercándome a mi jefe.	4	4	4	
	14. Odio a mucha gente aquí por estar siempre cerca del jefe para obtener beneficios personales.	4	4	4	
	15. Me siento estresado en el trabajo.	4	4	4	
	16. A menudo tengo ganas de dejar mi trabajo.	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ ORO, KHAREN FABIOLA DNI 43935558	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/05/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
RODRIGUEZ ORO, KHAREN FABIOLA DNI 43935558	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/12/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
RODRIGUEZ ORO, KHAREN FABIOLA DNI 43935558	ESPECIALISTA EN GESTION EN CENTRAL DE ESTERILIZACION Fecha de diploma: 26/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/08/2016 Fecha egreso: 26/08/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
RODRIGUEZ ORO, KHAREN FABIOLA DNI 43935558	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 15/01/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/03/2015 Fecha egreso: 02/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
RODRIGUEZ ORO, KHAREN FABIOLA DNI 43935558	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
	Grado o Título	Institución
	Fecha de diploma: 13/02/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	

EXPERTO 2

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	NARDI PAREDES PEREZ
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	80304195
Firma del experto:	 Mag. Nardi Paredes Pérez Esp. Especialista en C.O.R. CEP-43237 RNE 19478

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) (Cultura Organizacional) Happiness at Work Scale (HAW) (Felicidad Laboral)
Autor (a):	Kim S. Cameron, Robert E. Quinn (Cultura Organizacional) Sanjay Singh, Yogita Aggarwal (Felicidad Laboral)
Objetivo:	El instrumento está basado en el Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) propuesto por Cameron y Quinn (2011) El instrumento está basado en la escala Happiness at Work Scale (HAW) propuesto por Singh y Aggarwal (2018)
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima
Dimensiones:	La Escala de Cultura Organizacional se encuentra estructurada en seis dimensiones detalladas a continuación: Las Características Dominantes (4 ítems), el Liderazgo (4 ítems), la Gestión del Empleo (4 ítems), la Cohesión de la Organización (4 ítems), los Enfoques Estratégicos (4 ítems), los Criterios de Éxito (4 ítems), haciendo un total de 24 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:totalmente de acuerdo). La escala de Felicidad Laboral se encuentra estructurada en cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo (5 ítems), Experiencias laborales no compatibles (5 ítems), Flujo y motivación intrínseca (5 ítems), Sentimientos repulsivos en el trabajo (5 ítems), haciendo un total de 20 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:Totalmente de acuerdo)
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach (Cultura Organizacional = 0.948) Alpha de Cronbach (Felicidad Laboral = 0.942)
Escala:	Ordinal (Cultura Organizacional) Ordinal (Felicidad Laboral)
Niveles o rango:	Malo de 24 a 71 puntos, Regular de 72 a 120 puntos y Bueno de 121 a 168 puntos para la Cultura Organizacional Malo de 20 a 59 puntos, Regular de 60 a 100 puntos y Bueno de 101 a 140 puntos para la Felicidad Laboral
Cantidad de ítems:	24 Ítems (Cultura Organizacional) 20 Ítems (Felicidad Laboral)
Tiempo de aplicación:	10 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Cultura Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, elaborado por Kim S. Cameron, Robert E. Quinn y Sanjay Singh, Yogita Aggarwal respectivamente 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 estas.
	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.	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.

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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional

Definición de la variable:

Se define como el conjunto de creencias, actitudes, valores y hábitos que se comparten entre el personal de una institución cuya influencia se refleja en la manera como se llevan la realización de actividades y la toma de decisiones respectivas (Cameron & Quinn, 2011).

Dimensión 1: Características Dominantes: Se refiere a las características culturales que son más prominentes en una organización. Estas características pueden ser de cuatro tipos: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características Dominantes	1. La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia, la gente parece compartir mucho de ellos mismos.	4	4	4	
	2. La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor, la gente está dispuesta a arriesgarse.	4	4	4	
	3. La organización está muy orientada a los resultados, la mayor preocupación es hacer el	4	4	4	

	trabajo, las personas son muy competitiva y orientada al logro.				
	4. La organización es un lugar muy controlado y estructurado, los procedimientos formales suelen regir lo que hace la gente.	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo: Se refiere a la forma en que los líderes influyen en la cultura organizacional. Los líderes pueden adoptar diferentes estilos de liderazgo, como el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo autocrático.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo Organizativo	5. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización es un ejemplo de tutoría, facilitador o enriquecedor.	4	4	4	
	6. En general, se considera que los líderes de la organización ejemplifican el espíritu emprendedor, innovador y de asumir los riesgos.	4	4	4	
	7. En general, se considera que los líderes de la organización generalmente ejemplifican un enfoque agresivo y orientado a los resultados.	4	4	4	
	8. En general, se considera que los directivos de la organización generalmente ejemplifican la coordinación organizacional y eficiencia en la gestión.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión del Empleo: Se refiere a cómo se manejan los recursos humanos en una organización. Esto incluye aspectos como la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del empleo	9. El estilo de gestión en la organización se caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	4	4	4	
	10. El estilo de gestión de la organización es caracterizado por la asunción de riesgos individuales, la innovación, la libertad y singularidad.	4	4	4	
	11. El estilo de dirección de la organización se caracteriza por la competitividad y exigencias orientada a logros.	4	4	4	
	12. El estilo de dirección en la organización se caracteriza por la seguridad en el empleo, la conformidad previsibilidad y estabilidad en las relaciones.	4	4	4	

Dimensión 4: Cohesión de la Organización: Se refiere al grado en que los miembros de una organización se sienten unidos y comprometidos con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión de la Organización	13. La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua, el compromiso con esta organización es alto.	4	4	4	
	14. La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo, se hace hincapié en estar a la vanguardia.	4	4	4	
	15. La cohesión que mantiene unida a la organización se enfatiza en el logro y la consecución de objetivos.	4	4	4	
	16. La cohesión que mantiene unida a la organización son las normas y políticas formales, es importante mantener el buen funcionamiento de la organización.	4	4	4	

Dimensión 5: Enfoques Estratégicos: Se refiere a las estrategias que utiliza una organización para lograr sus objetivos. Estos enfoques pueden ser de cuatro tipos: Innovación, Calidad, Eficiencia y Orientación al Mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques Estratégicos	17. La organización hace hincapié en el desarrollo humano, la persistente confianza, la apertura y la participación.	4	4	4	
	18. La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y crear nuevos retos, se valora las cosas nuevas y búsqueda de oportunidades.	4	4	4	
	19. La organización hace hincapié en las acciones competitivas y los logros, predominando los objetivos ambiciosos y ganar en el mercado.	4	4	4	
	20. La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, la eficacia, el control y el buen funcionamiento son importantes.	4	4	4	

Dimensión 6: Criterios de Éxito: Se refiere a los criterios que utiliza una organización para medir su éxito. Estos criterios pueden ser financieros o no financieros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de Exito	21. La organización define el éxito en función del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y	4	4	4	

	la preocupación por las personas.				
	22. La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más exclusivos o novedosos, es líder en productos e innovación	4	4	4	
	23. La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia, el liderazgo competitivo en el mercado es clave.	4	4	4	
	24. La organización define el éxito en función de la eficacia, las entregas fiables, la programación fluida y la producción a bajo costo son fundamentales.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

Definición de la variable:

La felicidad laboral es el resultado de una reflexión estratégica donde una organización feliz es aquella en la que cada individuo en todos los niveles jerárquicos tiene una serie de fortalezas, trabajan juntos hacia un objetivo común, obtienen satisfacción del desarrollo de nuevos productos y/o servicios y, a través de estos, proporcionan una diferencia positiva en la vida de otros individuos (Del Junco et al., 2013).

Dimensión 1: Experiencias Laborales de apoyo: Se refiere a las experiencias laborales que brindan apoyo y satisfacción al empleado. Estas experiencias pueden incluir el apoyo de los compañeros de trabajo, la retroalimentación positiva, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo bien hecho.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencias laborales de apoyo	1. Celebramos y nos animamos unos a otros por el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	2. Mi organización proporciona toda la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	4	4	4	
	3. El proceso de toma de decisiones en mi empresa es justo y equitativo.	4	4	4	
	4. Los principales líderes de mi organización tienen una visión y un enfoque claro.	4	4	4	

Dimensión 2: Experiencias laborales no compatibles: Se refiere a las experiencias laborales que son incompatibles con las necesidades y expectativas del empleado. Estas experiencias pueden incluir la falta de apoyo de los compañeros de trabajo, la falta de retroalimentación o reconocimiento, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
	5. Mi empresa no cuenta con una interfaz adecuada que nos	4	4	4	

Experiencias Laborales no compatibles	permita trabajar por una causa social.				
	6. Mi organización no cuenta con lineamientos adecuados para regular el comportamiento del equipo y el trabajo que requiere esfuerzo colectivo.	4	4	4	
	7. No recibo suficiente crédito por mis contribuciones.	4	4	4	

Dimensión 3: Flujo y motivación intrínseca: Se refiere a la experiencia de estar completamente inmerso en una tarea y disfrutarla por sí misma. El flujo se produce cuando una persona está completamente concentrada en una tarea y pierde la noción del tiempo. La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del interior de una persona, en lugar de ser impulsada por factores externos como el dinero o el reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flujo y motivación intrínseca	8. En mi trabajo, sigo inspirado y trato de inspirar a otros también.	4	4	4	
	9. Me siento impulsado internamente a hacer grandes cosas en mi trabajo.	4	4	4	
	10. Cuando empiezo a hacer mi trabajo, me olvido de todo lo demás.	4	4	4	
	11. Disfruto lo que estoy haciendo en el trabajo.	4	4	4	
	12. Continúo haciendo una tarea hasta que esté perfectamente hecha.	4	4	4	

Dimensión 4: Sentimientos repulsivos en el trabajo: Se refiere a los sentimientos negativos que experimenta un empleado en su lugar de trabajo. Estos sentimientos pueden incluir estrés, ansiedad, frustración, aburrimiento o desesperanza.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos repulsivos en el trabajo	13. No me siento muy cómodo acercándome a mi jefe.	4	4	4	
	14. Odio a mucha gente aquí por estar siempre cerca del jefe para obtener beneficios personales.	4	4	4	
	15. Me siento estresado en el trabajo.	4	4	4	
	16. A menudo tengo ganas de dejar mi trabajo.	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/05/04 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/03/05 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 06/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 12/09/2012 Fecha egreso: 30/12/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
PAREDES PEREZ, NARDI DNI 80304195	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 14/08/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

EXPERTO 3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	LILLIANA FUENTES HUAMAN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	42006507
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) (Cultura Organizacional) Happiness at Work Scale (HAW) (Felicidad Laboral)
Autor (a):	Kim S. Cameron, Robert E. Quinn (Cultura Organizacional) Sanjay Singh, Yogita Aggarwal (Felicidad Laboral)
Objetivo:	El instrumento está basado en el Organizational Questionnaire Assessment Instrument (OCAI) propuesto por Cameron y Quinn (2011) El instrumento está basado en la escala Happiness at Work Scale (HAW) propuesto por Singh y Aggarwal (2018)
Administración:	Directa
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima
Dimensiones:	La Escala de Cultura Organizacional se encuentra estructurada en seis dimensiones detalladas a continuación: Las Características Dominantes (4 ítems), el Liderazgo (4 ítems), la Gestión del Empleo (4 ítems), la Cohesión de la Organización (4 ítems), los Enfoques Estratégicos (4 ítems), los Criterios de Éxito (4 ítems), haciendo un total de 24 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:totalmente de acuerdo). La escala de Felicidad Laboral se encuentra estructurada en cuatro dimensiones para medir la felicidad en el trabajo Estas dimensiones son: Experiencias Laborales de apoyo (5 ítems), Experiencias laborales no compatibles (5 ítems), Flujo y motivación intrínseca (5 ítems), Sentimientos repulsivos en el trabajo (5 ítems), haciendo un total de 20 ítems, asimismo la escala de medición será de 7 niveles (1:totalmente en desacuerdo y 7:Totalmente de acuerdo)
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach (Cultura Organizacional = 0.948) Alpha de Cronbach (Felicidad Laboral = 0.942)
Escala:	Ordinal (Cultura Organizacional) Ordinal (Felicidad Laboral)
Niveles o rango:	Malo de 24 a 71 puntos, Regular de 72 a 120 puntos y Bueno de 121 a 168 puntos para la Cultura Organizacional Malo de 20 a 59 puntos, Regular de 60 a 100 puntos y Bueno de 101 a 140 puntos para la Felicidad Laboral
Cantidad de ítems:	24 Ítems (Cultura Organizacional) 20 Ítems (Felicidad Laboral)

Tiempo de aplicación:	10 min
------------------------------	--------

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Cultura Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, elaborado por Kim S. Cameron, Robert E. Quinn y Sanjay Singh, Yogita Aggarwal respectivamente 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 estas.
	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.	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.

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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional

Definición de la variable:

Se define como el conjunto de creencias, actitudes, valores y hábitos que se comparten entre el personal de una institución cuya influencia se refleja en la manera como se llevan la realización de actividades y la toma de decisiones respectivas (Cameron & Quinn, 2011).

Dimensión 1: Características Dominantes: Se refiere a las características culturales que son más prominentes en una organización. Estas características pueden ser de cuatro tipos: Clan, Adhocracia, Mercado y Jerarquía.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características Dominantes	1. La organización es un lugar muy personal, es como una gran familia, la gente parece compartir mucho de ellos mismos.	4	4	4	
	2. La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor, la gente está dispuesta a arriesgarse.	4	4	4	

	3. La organización está muy orientada a los resultados, la mayor preocupación es hacer el trabajo, las personas son muy competitiva y orientada al logro.	4	4	4	
	4. La organización es un lugar muy controlado y estructurado, los procedimientos formales suelen regir lo que hace la gente.	4	4	4	

Dimensión 2: Liderazgo: Se refiere a la forma en que los líderes influyen en la cultura organizacional. Los líderes pueden adoptar diferentes estilos de liderazgo, como el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo autocrático.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo Organizativo	5. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización es un ejemplo de tutoría, facilitador o enriquecedor.	4	4	4	
	6. En general, se considera que los líderes de la organización ejemplifican el espíritu emprendedor, innovador y de asumir los riesgos.	4	4	4	
	7. En general, se considera que los líderes de la organización generalmente ejemplifican un enfoque agresivo y orientado a los resultados.	4	4	4	
	8. En general, se considera que los directivos de la organización generalmente ejemplifican la coordinación organizacional y eficiencia en la gestión.	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión del Empleo: Se refiere a cómo se manejan los recursos humanos en una organización. Esto incluye aspectos como la selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gestión del empleo	9. El estilo de gestión en la organización se caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.	4	4	4	
	10. El estilo de gestión de la organización es caracterizado por la asunción de riesgos individuales, la innovación, la libertad y singularidad.	4	4	4	
	11. El estilo de dirección de la organización se caracteriza por la competitividad y exigencias orientada a logros.	4	4	4	
	12. El estilo de dirección en la organización se caracteriza por la seguridad en el empleo, la conformidad previsibilidad y estabilidad en las relaciones.	4	4	4	

Dimensión 4: Cohesión de la Organización: Se refiere al grado en que los miembros de una organización se sienten unidos y comprometidos con los objetivos de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cohesión de la Organización	13. La cohesión que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua, el compromiso con esta organización es alto.	4	4	4	
	14. La cohesión que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo, se hace hincapié en estar a la vanguardia.	4	4	4	
	15. La cohesión que mantiene unida a la organización se enfatiza en el logro y la consecución de objetivos.	4	4	4	
	16. La cohesión que mantiene unida a la organización son las normas y políticas formales, es importante mantener el buen funcionamiento de la organización.	4	4	4	

Dimensión 5: Enfoques Estratégicos: Se refiere a las estrategias que utiliza una organización para lograr sus objetivos. Estos enfoques pueden ser de cuatro tipos: Innovación, Calidad, Eficiencia y Orientación al Mercado.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Enfoques Estratégicos	17. La organización hace hincapié en el desarrollo humano, la persistente confianza, la apertura y la participación.	4	4	4	
	18. La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y crear nuevos retos, se valora las cosas nuevas y búsqueda de oportunidades.	4	4	4	
	19. La organización hace hincapié en las acciones competitivas y los logros, predominando los objetivos ambiciosos y ganar en el mercado.	4	4	4	
	20. La organización hace hincapié en la permanencia y estabilidad, la eficacia, el control y el buen funcionamiento son importantes.	4	4	4	

Dimensión 6: Criterios de Éxito: Se refiere a los criterios que utiliza una organización para medir su éxito. Estos criterios pueden ser financieros o no financieros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterios de Éxito	21. La organización define el éxito en función del desarrollo	4	4	4	

	de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la preocupación por las personas.				
	22. La organización define el éxito sobre la base de tener los productos más exclusivos o novedosos, es líder en productos e innovación	4	4	4	
	23. La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia, el liderazgo competitivo en el mercado es clave.	4	4	4	
	24. La organización define el éxito en función de la eficacia, las entregas fiables, la programación fluida y la producción a bajo costo son fundamentales.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

Definición de la variable:

La felicidad laboral es el resultado de una reflexión estratégica donde una organización feliz es aquella en la que cada individuo en todos los niveles jerárquicos tiene una serie de fortalezas, trabajan juntos hacia un objetivo común, obtienen satisfacción del desarrollo de nuevos productos y/o servicios y, a través de estos, proporcionan una diferencia positiva en la vida de otros individuos (Del Junco et al., 2013).

Dimensión 1: Experiencias Laborales de apoyo: Se refiere a las experiencias laborales que brindan apoyo y satisfacción al empleado. Estas experiencias pueden incluir el apoyo de los compañeros de trabajo, la retroalimentación positiva, el reconocimiento y la recompensa por el trabajo bien hecho.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencias laborales de apoyo	1. Celebramos y nos animamos unos a otros por el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
	2. Mi organización proporciona toda la capacitación e información necesarias para completar el trabajo a tiempo.	4	4	4	
	3. El proceso de toma de decisiones en mi empresa es justo y equitativo.	4	4	4	
	4. Los principales líderes de mi organización tienen una visión y un enfoque claro.	4	4	4	

Dimensión 2: Experiencias laborales no compatibles: Se refiere a las experiencias laborales que son incompatibles con las necesidades y expectativas del empleado. Estas experiencias pueden incluir la falta de apoyo de los compañeros de trabajo, la falta de retroalimentación o reconocimiento, la falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Experiencias Laborales no compatibles	5. Mi empresa no cuenta con una interfaz adecuada que nos permita trabajar por una causa social.	4	4	4	
	6. Mi organización no cuenta con lineamientos adecuados para regular el comportamiento del equipo y el trabajo que requiere esfuerzo colectivo.	4	4	4	
	7. No recibo suficiente crédito por mis contribuciones.	4	4	4	

Dimensión 3: Flujo y motivación intrínseca: Se refiere a la experiencia de estar completamente inmerso en una tarea y disfrutarla por sí misma. El flujo se produce cuando una persona está completamente concentrada en una tarea y pierde la noción del tiempo. La motivación intrínseca se refiere a la motivación que proviene del interior de una persona, en lugar de ser impulsada por factores externos como el dinero o el reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Flujo y motivación intrínseca	8. En mi trabajo, sigo inspirado y trato de inspirar a otros también.	4	4	4	
	9. Me siento impulsado internamente a hacer grandes cosas en mi trabajo.	4	4	4	
	10. Cuando empiezo a hacer mi trabajo, me olvido de todo lo demás.	4	4	4	
	11. Disfruto lo que estoy haciendo en el trabajo.	4	4	4	
	12. Continúo haciendo una tarea hasta que esté perfectamente hecha.	4	4	4	

Dimensión 4: Sentimientos repulsivos en el trabajo: Se refiere a los sentimientos negativos que experimenta un empleado en su lugar de trabajo. Estos sentimientos pueden incluir estrés, ansiedad, frustración, aburrimiento o desesperanza.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimientos repulsivos en el trabajo	13. No me siento muy cómodo acercándome a mi jefe.	4	4	4	
	14. Odio a mucha gente aquí por estar siempre cerca del jefe para obtener beneficios personales.	4	4	4	
	15. Me siento estresado en el trabajo.	4	4	4	
	16. A menudo tengo ganas de dejar mi trabajo.	4	4	4	



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	SEGUNDA ESPECIALIDAD ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 17/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/05/2015 Fecha egreso: 20/04/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
FUENTES HUAMAN, LILIANA LOURDES DNI 42006507	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

ANEXO 5: Resultado de similitud del programa Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Resumen de coincidencias

15 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uwienr.edu... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
7	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
9	www.semanticscholar... Fuente de Internet	<1 %

Número de palabras: 12728 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

ANEXO 6: Confiabilidad Alfa de Cronbach

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	24

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1	3,1333	1,12546	15
P2	3,3333	,81650	15
P3	3,0667	1,16292	15
P4	3,3333	1,11270	15
P5	3,1333	,74322	15
P6	3,0000	1,00000	15
P7	2,7333	1,22280	15
P8	2,8667	1,18723	15
P9	2,9333	,88372	15
P10	2,9333	1,22280	15
P11	3,4000	,91026	15
P12	3,2667	1,03280	15
P13	2,5333	,83381	15
P14	2,8000	,86189	15
P15	3,2667	,96115	15
P16	3,2667	1,09978	15
P17	3,2667	,88372	15
P18	3,4000	,91026	15
P19	3,2000	1,01419	15

P20	3,7333	1,09978	15
P21	3,6000	,82808	15
P22	3,2667	,96115	15
P23	3,3333	,72375	15
P24	3,4000	,73679	15

VARIABLE 2: FELICIDAD LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	16

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
P1	3,5333	,99043	15
P2	3,6000	,73679	15
P3	3,2000	1,08233	15
P4	3,1333	1,12546	15
P5	3,2667	1,22280	15
P6	3,1333	1,12546	15
P7	3,6000	,73679	15
P8	3,5333	,99043	15
P9	3,2000	1,08233	15
P10	3,2667	1,22280	15
P11	3,9333	1,27988	15

P12	3,6667	1,17514	15
P13	4,2000	1,01419	15
P14	4,4000	,82808	15
P15	4,4667	,63994	15
P16	4,2000	1,01419	15

ANEXO 7: Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,145	150	,000	,959	150	,000
Características dominantes	,140	150	,000	,948	150	,000
Liderazgo	,154	150	,000	,928	150	,000
Gestión del empleo	,128	150	,000	,954	150	,000
Cohesión de la organización	,181	150	,000	,937	150	,000
Enfoques estratégicos	,129	150	,000	,950	150	,000
Criterios de éxito	,151	150	,000	,946	150	,000
Felicidad Laboral	,127	150	,000	,962	150	,000
Experiencias laborales de apoyo	,099	150	,001	,953	150	,000
Experiencias laborales no compatibles	,184	150	,000	,913	150	,000
Flujo y motivación intrínseca	,098	150	,001	,939	150	,000
Sentimientos repulsivos en el trabajo	,150	150	,000	,920	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8: Base de datos

Variable: Cultura Organizacional

	CULTURA ORGANIZACIONAL																							
	Características dominantes				Liderazgo				Gestion del empleo				Cohesion de la organización				Enfoques estratégicos				Criterios de éxito			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
3	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4	4
4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4
6	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
7	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
8	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
9	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
10	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
11	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5
12	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5
14	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3
15	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4
17	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
19	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
21	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	4	1	5	4	5	3	3	4	1	5	4
24	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
25	5	4	4	3	5	4	4	4	2	1	4	2	2	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4
26	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	3	1	2	5	3	5	5
27	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
28	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
29	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4	4
30	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
31	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4
32	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
33	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
34	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
35	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
36	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
37	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5
38	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5
40	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3
41	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5
42	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4
43	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5

44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
45	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
47	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
49	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	4	1	5	4	5	3	3	4	1	5
50	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
51	5	4	4	3	5	4	4	4	2	1	4	2	2	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4
52	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	3	1	2	5	3	5
53	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4
54	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
55	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
56	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4
57	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
59	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
60	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
61	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3
62	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3
63	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4
64	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
65	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3
66	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
67	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4
68	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4
69	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4
70	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
71	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	5
72	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	5
73	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4
74	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4
75	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
76	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4
77	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
79	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
80	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
81	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
83	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	4	1	5	4	5	3	3	4	1	5
84	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
85	5	4	4	3	5	4	4	4	2	1	4	2	2	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4
86	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	3	1	2	5	3	5
87	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3
88	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3
89	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4
90	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
91	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3
92	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
93	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4
94	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4

95	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	
96	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
97	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	
98	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	5	4	
99	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	
100	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	
101	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
102	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	
103	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
104	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
105	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
106	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
107	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
108	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
109	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	4	1	5	4	5	3	3	4	1	5	4	
110	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
111	5	4	4	3	5	4	4	4	2	1	4	2	2	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	
112	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	3	1	2	5	3	5	5	
113	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	
114	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	
115	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	
116	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	
117	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
118	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
119	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
120	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
121	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	
122	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	
123	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4	4	
124	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	
125	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	5	3	3	4	
126	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
127	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	
128	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	
129	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	
130	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
131	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	2	3	4	4	4	5	
132	5	2	1	1	4	4	2	2	3	1	1	5	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	5	4	
133	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	
134	3	4	3	2	4	4	3	3	2	1	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	
135	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	
136	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	
137	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
138	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
139	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
140	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
141	4	4	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	
142	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
143	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	4	4	2	4	1	5	4	5	3	3	4	1	5	4	
144	5	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
145	5	4	4	3	5	4	4	4	2	1	4	2	2	5	5	4	4	4	3	2	5	5	4	4	

146	5	4	3	3	5	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5	5	3	1	2	5	3	5	5
147	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
148	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4
149	5	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	4	4	3	1	1	5	3	4	4
150	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5

Variable: Felicidad laboral

	FELICIDAD LABORAL															
	Experiencias laborales de apoyo				Experiencias laborales no compatibles			Flujo y motivación intrínseca					Sentimientos repulsivos en el trabajo			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
3	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6
4	6	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	6	6	5	4	5
5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
6	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
7	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
8	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
9	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
11	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	4	4	5
12	6	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	3	5	6
13	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
14	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
15	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
16	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
17	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
18	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
20	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
21	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
23	4	2	5	2	6	4	6	4	6	6	5	6	6	3	6	5
24	5	5	2	3	5	4	5	5	6	4	3	6	5	4	6	6
25	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5
26	6	2	2	2	6	3	6	4	6	5	4	6	6	4	6	5
27	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
28	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
29	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6
30	6	4	3	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5	4	4	5
31	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
32	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
33	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
34	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
35	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
37	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	4	4	5
38	6	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	3	5	6

39	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
40	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
41	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
42	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
43	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
44	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
46	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
47	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
49	4	2	5	2	6	4	6	4	6	6	5	6	6	3	6	5
50	5	5	2	3	5	4	5	5	6	4	3	6	5	4	6	6
51	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5
52	6	2	2	2	6	3	6	4	6	5	4	6	6	4	6	5
53	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
54	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
55	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
56	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
57	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
58	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
60	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
61	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
62	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
63	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6
64	6	4	3	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5	4	4	5
65	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
66	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
67	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
68	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
69	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
71	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	4	4	5
72	6	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	3	5	6
73	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
74	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
75	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
76	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
77	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
78	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
80	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
81	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
82	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
83	4	2	5	2	6	4	6	4	6	6	5	6	6	3	6	5
84	5	5	2	3	5	4	5	5	6	4	3	6	5	4	6	6
85	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5
86	6	2	2	2	6	3	6	4	6	5	4	6	6	4	6	5
87	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
88	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
89	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6

90	6	4	3	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5	4	4	5
91	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
92	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
93	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
94	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
95	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
97	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	4	4	5
98	6	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	3	5	6
99	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
100	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
101	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
102	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
103	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
104	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
106	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
107	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
109	4	2	5	2	6	4	6	4	6	6	5	6	6	3	6	5
110	5	5	2	3	5	4	5	5	6	4	3	6	5	4	6	6
111	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5
112	6	2	2	2	6	3	6	4	6	5	4	6	6	4	6	5
113	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
114	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
115	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
116	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
117	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
118	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
120	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
121	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
122	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
123	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6
124	6	4	3	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5	4	4	5
125	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5
126	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
127	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
128	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
129	6	6	2	3	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
131	6	5	4	5	5	5	4	5	4	4	6	5	6	4	4	5
132	6	4	2	2	4	4	5	3	2	2	2	5	5	3	5	6
133	6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4
134	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
135	6	4	4	2	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	6	6
136	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	5
137	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5
138	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
139	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	5	4	4	6
140	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5

141	5	5	4	4	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
142	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
143	4	2	5	2	6	4	6	4	6	6	5	6	6	3	6	5
144	5	5	2	3	5	4	5	5	6	4	3	6	5	4	6	6
145	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	6	5	4	4	5	5
146	6	2	2	2	6	3	6	4	6	5	4	6	6	4	6	5
147	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
148	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4
149	6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	6	6
150	6	4	3	3	5	4	4	4	5	5	6	6	5	4	4	5