



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura
organizacional de los servidores públicos de la 276 del
gobierno regional la libertad, 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Danny Roger Cenas Reyna

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo

SECCIÓN:

Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
PRESIDENTE

Dr. Jorge Eduardo Neciosup Obando
SECRETARIO

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios que ilumino mi camino y me dio la sabiduría para poder elaborar y desarrollar mi tesis y a la vez poder culminar mis estudios de posgrado logrando así mi segunda meta de ser magister, para luego obtener el grado de doctor

A mi mis padres segundo cenas morales y yolanda reyna quispe que con su infinito amor, dedicación constante, perseverancia y brindándome su apoyo condicional de todos los días para lograr cumplir mi meta

A mi familia que con su comprensión me dieron fuerzas y sobre todo su inmenso apoyo que lograron darme para seguir adelante y conseguir mi objetivo

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a la Dra. Alicia Calvanapón Alva, por su inmenso apoyo y comprensión brindada, que con sus enseñanzas y consejos, logre cumplir esta meta en mi vida personal.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo CENAS REYNA DANNY ROGER, con DNI N° 72287170, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de graduados y titulados en la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, Marzo del 2018



DANNY ROGER CENAS REYNA
DNI. N° 72287170

PRESENTACIÓN

Señores:

Miembros del Jurado

Presento ante ustedes la Tesis Titulada: Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017, con la finalidad de determinar si existe relación en la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional de la libertad, 2017. Con el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Agradezco por anticipado su valiosa atención, así como la dedicación que le están brindando.

Atentamente.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE.....	vii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos previos	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación del estudio	20
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos.....	22
II. MARCO METODOLÓGICO	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Variables y operacionalización.....	24
2.3. Población y muestra	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
2.5. Métodos de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
VIII. ANEXOS	49

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad. La muestra estuvo conformada por 184 trabajadores, siendo el estudio de tipo correlacional y de corte transversal. Se obtuvo que el 82% de los trabajadores estudiados posee nivel medio o regular respecto a la Felicidad en el trabajo, un 10% posee nivel favorable y el 8% restante posee nivel desfavorable. Por tanto el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional es de nivel “Medio”. Respecto a la Cultura Organizacional, el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional es Regular. Gracias al índice de significancia (0.000) se concluyó que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas. El Gerente General Regional a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe implementar un programa de “Felicidad en el Trabajo” donde se fomente y enseñe la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los trabajadores. Asimismo, se debe crear un comité de Cultura organizacional, el cual lleve a cabo programas donde se difunda los valores, los objetivos y la cultura de la institución, con el objetivo de mejorar el grado de compromiso e involucramiento del personal.

Palabras Clave: Felicidad en el trabajo, cultura organizacional

ABSTRACT

Currently, the research was conducted with the objective of the relationship between happiness at work and the organizational culture of public servants of the 276 Regional Government, La Libertad. The sample consisted of 184 workers, being the study of correlational and cross-sectional type. It was obtained that 82% of the workers studied have a medium or regular level with respect to Happiness in the workplace, 10% have a favorable level and the remaining 8% have an unfavorable level. Therefore, the prevailing level of Happiness in the work in the collaborators of the Regional Government is of "Medium" level. Regarding Organizational Culture, 80% have a regular level, 7% have favorable levels and 13% have unfavorable levels of the variable. Therefore, the predominant level of Organizational Culture is Regular. Thanks to the significance index (0.000) it was concluded that there is a highly significant relationship between the variables studied. The HR area must implement a "Happiness at Work" program where it fosters and teaches good job management and the feeling of happiness among workers. Likewise, an Organizational Culture Committee should be created, which carries out programs that disseminate the values, objectives and culture of the institution, with the aim of improving the degree of commitment and involvement of the staff.

Keywords: Happiness at work, organizational culture

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional se sabe que más de 30 años, el Gobierno inglés desarrolló la iniciativa New Economic Foundation, la cual se propuso a mejorar el nivel económico de su población. Al mismo tiempo, en EE.UU. se desarrolló la escuela de la psicología positiva de Martin Seligman. Esta se propondría a estudiar las particularidades más importantes de las personas con éxito (Bless, 2017, párr.4).

En el Perú hoy en día, The Edge Group trabaja con organizaciones en Perú como KPMG y Telefónica, las cuales han decidido implementar en sus departamentos de recursos humanos la cultura de la felicidad; cuya función cambió no solo a mediar entre los empleados y la empresa para que las condiciones de los mismos sean lo más amenas posibles, sino también para hacer más participativas y comprometidas a las personas con sus deberes.

Según la noticia publicada por la radio (rpp, 2017, párr.1-4), indica que trabajando.com realizó un estudio para medir el índice de felicidad organizacional que arrojó como resultado que sólo el 35% de los peruanos está feliz con su trabajo y que así mismo Perú ocupa el quinto lugar, entre los siete países, a los que se les realizó el sondeo. Ubicándose en primer lugar EE.UU., seguido de Colombia, Chile y México. Sin embargo es necesario investigar si la cultura organizacional tiene alguna relación con lo encontrado por la empresa que realizó la investigación.

Debido a esto, la importancia de realizar el presente estudio de investigación, puesto que estudios como estos pueden ayudar a dar mayor valor, concientizando el debido interés que las organizaciones deberían tener por conocer, reforzar y afianzar su cultura organizacional. El diario (Gestión, 2017, párr.5) indica que el nuevo reto para las empresas e instituciones debe ser preocuparse por la felicidad de sus colaboradores, ya que si se hace esto, la productividad de las empresas incrementa un 31% y, a la vez, también mejora la salud de los trabajadores en un 21%.

En el Gobierno Regional, es necesario considerar que un colaborador feliz no solo es más productivo dentro de la Gerencia en el cual depende, sino que se compromete más con su trabajo y organización con fines a cumplir objetivos y metas trazadas por el Gobierno Regional La Libertad. Así mismo, aportando conocimientos que permitan cerrar las brechas existentes en la región La Libertad. En este afán de aportar a la difusión de la importancia que tiene el desarrollo de esta filosofía en las empresas. Es por ello que se considera importante realizar la presente investigación considerando las variables como Felicidad y cultura organizacional en el Gobierno Regional.

1.2. Trabajos previos

Álvarez y Muñiz (2013) en su estudio denominado “Felicidad y desarrollo de la Cultura de las organizaciones” aplicado a una compañía líder del sector de distribución en Europa, encontraron relación significativa de la felicidad de las personas con la cultura organizacional respecto a sentido de pertenencia y compromiso laboral.

Salazar (2013) en su investigación denominada “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala” concluyó que existe correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt.

Según (Ford, et al. 2015) en el estudio denominado: “Culture Shapes Whether the Pursuit of Happiness Predicts Higher or Lower Well-Being” empleando para ello una metodología descriptiva y aplicando encuestas. Para llevar a cabo la investigación tomaron una muestra 786 personas, de distintos países. Concluyendo: Los resultados actuales sugieren que aunque las personas en el mundo considera la felicidad uno de sus objetivos más importantes, la felicidad tiene diferentes significados dependiendo de la cultura y contexto. Desde el punto de vista crítico, la búsqueda de la felicidad de los individuos es probable que resulte en Paradójicamente, menos felicidad y bienestar reales (p.8).

Según (Dezhu Ye, Yew-Kwang Ng, & Yujun Lian, 2014) en el estudio

denominado “culture and happiness” en donde se empleó un método correlacional de corte retrospectivo, en donde se aplicaron encuestas y su población fue de 48 países. Concluyendo: Los resultados empíricos muestran corrección significativa y positiva entre el PDI y el bienestar subjetivo, a pesar de ello este último solo varía un 3% entre los países. En las 9 dimensiones de cultura, los más significativos y estables son, el PDI que determinan la distancia poder y se correlaciona de forma negativa con el bienestar subjetivo y GEI que determina el equilibrio de género y se correlaciona positivamente con el bienestar subjetiva. Es importante enfocarse en estos dos factores, ya que si se disminuye la distancia poder, se fortalece la democracia y aumenta la igualdad de género, se contribuirá de forma positiva en el bienestar subjetivo (p.26).

(Muñiz-Velázquez y Álvarez, 2013) realizaron la investigación titulada: “Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial”, se realizó un estudio de todas las mediciones que existen a la fecha para el estudio de caso aplicándose los instrumentos en una compañía líder en Europa, durante el año 2011, se utilizó una herramienta compuesta de 28 ítems ponderados para determinar la felicidad mediante siete escalones; aplicándose a 122 entrevistados directamente y a 227 telefónicamente.

(Carree y Verheul, 2012), publicaron recientemente un estudio cuyo título es: “¿Qué hace que los empresarios sean felices? Determinantes De satisfacción entre los fundadores”. Este estudio investiga empíricamente los factores que influyen en los niveles de satisfacción de los fundadores de nuevos emprendimientos, utilizando una muestra representativa de 1.107 fundadores holandeses. Relacionaron la satisfacción empresarial (con el ingreso, la carga psicológica y el tiempo de ocio) con el rendimiento de la empresa, la motivación y el capital humano. Concluyendo que los fundadores con altos niveles de capital humano específico están más satisfechos con el ingreso que aquellos con altos niveles de capital humano general. También concluyeron que la motivación intrínseca y la combinación de responsabilidades reducen el estrés y conduce a una mayor satisfacción con el tiempo de ocio. Por ultimo determinaron que las mujeres están más satisfechas con sus ingresos que los hombres, a pesar de que tienen una

facturación media mensual más baja.

“¿Quién quiere ser feliz? Todos lo queremos” (Fernández, 2015), la felicidad es un estado positivo de cada sujeto, y para llegar a este estado se asocian un conjunto de factores, que sean motivadores y nos haga funcionar. Todo lo positivo sean pensamientos, acciones o actitudes nos llevan a la felicidad. Cómo dejar fuera de la felicidad nuestro ámbito de desarrollo más común y el cual ocupa más espacio en nuestras vidas, es decir, nuestro trabajo. Si las personas trabajan 45 horas a la semana (lunes a viernes), teniendo la semana 167 horas en su total de 7 días, descontando las horas de sueño (8 horas diarias) y un supuesto de 2 horas diarias de ida y vuelta de traslado hacia el lugar de trabajo, queda un total de 57 horas “libres” El Bienestar subjetivo a nivel laboral tiene el fin de gestionar o facilitar que los trabajadores sean socialmente incluidos, siendo parte en sí de comunidades más prósperas y satisfechas tanto en la vida social activa como en lo laboral. Asimismo, los encargados de manejo de personal serán capaces de medir que a mayor bienestar existe mayor felicidad.

Sin embargo, esto aqueja al individuo porque esta capacidad de medición no es la que se aborda en la dinámica laboral en la actualidad, estos conceptos están desvalorizados y las connotaciones que le da la administración es un cierto rechazo a lo social, malinterpretando la palabra “Beneficio” al trabajador. Con esta investigación se podrá comprender las diferencias que existen entre las diversas dimensiones de bienestar; bienestar psicológico, económico y social, los cuales en su conjunto conllevan al bienestar subjetivo. Para adentrarnos en este, es necesario que se presente, siempre, en primera instancia el bienestar laboral tradicional, el cual genera un efecto en la percepción de los trabajadores hacia las políticas de “Beneficios” que poseen las organizaciones.

Rojas (2013) en su estudio denominado “cultura organizacional y su incidencia en la resistencia al cambio de la asociación de pequeños industriales y artesanos de Trujillo” encontró que La Baja Cultura Organizacional incide levemente en la Resistencia al Cambio de la Asociación de Pequeños Industriales y Artesanos de Trujillo en el año 2013, pues así lo demuestra la Regresión Lineal aplicada al estudio cuyo R

resultó ser igual a -0.16. Por esta razón, si se tuviese que reducir el nivel de resistencia al cambio, basado en mejorar la cultura organizacional; sería insuficiente, probablemente se requeriría de otros elementos que permitieran la reducción de la resistencia existente. Asimismo, que los niveles bajos de Cultura Organizacional estaban relacionados directamente con la falta de práctica de valores.

(Pardo, 2017), realizó la investigación “Propiedades Psicométricas de la Escala de Felicidad de Lima en Estudiantes de nivel secundario en colegios adventistas de Trujillo”. El diseño de investigación que se utilizó fue instrumental, en el cual refiere (León y Montero, 2008 citado por Pardo, 2017, p.28) son todos los estudios encaminados al desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño como la adaptación de los mismos. Culminando con respecto a la evidencia encontrada se concluye: “La escala de felicidad de Lima reporta validez y fiabilidad, Sobre la evidencia de validez referida al criterio reporto relación inversa y significativa con el cuestionario de depresión de Beck, misma que obtuvo un tamaño de efecto mediano, tanto en la muestra general como en los subgrupos hombres y mujeres, Se obtuvo evidencias de confiabilidad, basado en la consistencia interna con valores aceptables tanto a nivel de escala como del cuestionario general” (p.42).

(Zare, 2016) “Felicidad en el trabajo y desempeño laboral en un Centro de capacitación industrial de la ciudad de Trujillo (Perú)”, investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transeccional, cuya muestra fue de 25 trabajadores docentes y 21 trabajadores administrativos. Para medir la felicidad en el trabajo se aplicó un cuestionario auto administrado; y, para el desempeño laboral, una escala gráfica de evaluación del desempeño, en el caso de los trabajadores administrativos, y un cuestionario de evaluación del desempeño en aula, en el caso de los trabajadores docentes. Los resultados han demostrado que no se ha verificado la hipótesis planteada, por cuanto, en el caso de los trabajadores docentes, la relación directa encontrada no era significativa y, en el caso de los trabajadores administrativos, la relación inversa encontrada tampoco era significativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En este apartado se presentan los conceptos más relevantes respecto a Clima Organizacional y Rendimiento Laboral de diferentes autores.

1.3.1. Variable: Felicidad

Definición. desde el punto de vista analítico y también objetivo, indicaremos que la felicidad podría juzgar como el momento cognitivo emocional de plena duradera y consistente, en forma de evaluación subjetiva positiva del pleno tanto físico y material, como social y/o afectivo, psicológico y espiritual de la propia existencia (Muñiz, 2012).

La definición más adecuada y que se utilizara para la presente investigación es la de Arias, Caycho, Ventura, Maquera, Ramírez y Tamayo (2016) que indican “La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (p.2).

La medición científica de la felicidad. Lo que hace pocos años era terreno casi exclusiva de filósofos y teólogos, la observación y sistematización psicológica de la felicidad ha permitido hacer de ello algo susceptible de ser medido en la actualidad, como afirman Biswas-Dinner, Diener y Tamir (2004) citados por Muñiz-Velázquez y Álvarez (2013, p.14). “Prácticamente desde tiempos de Aristóteles discurre también cierto afán por la medición científica de la felicidad, si bien se acrecentara con la fiebre cuantificadora y medidora del siglo XVIII” (Muñiz-Velázquez y Álvarez p.14). Sin embargo para la actual indagación se considerara las dimensiones estudiadas a partir de un modelo teórico presentado por Alarcón (2012).

Sentido positivo de la vida o la ausencia del sufrimiento profundo. En esta dimensión “depende en primera instancia de las fuerzas internas del individuo potenciadas por adecuados patrones de interacción y comunicación con su entorno, que hacen posible auto apertura individual” (Alarcón, 2012, p.49).

La satisfacción con la vida. “Es algo que a cualquier ser humano le hace feliz. La persona satisfecha, le da sentido a su existencia, y esto lo transmite mediante sus palabras y su propia conducta que transmite información aunque la persona no se lo proponga” (p.49).

Realización personal. “Es un factor que contribuye necesariamente a la felicidad. Un individuo que acaba de alcanzar alguna de las metas que se ha formulado se encuentra probablemente feliz. Por cierto habría que considerar si existen otras variables individuales o contextuales que interfieren con su sensación de plenitud” (pp.49-50).

La alegría de vivir. “Es algo que no se mantiene tan solo como una vivencia interior; antes bien, es una fuerza que el individuo transmite, que se percibe sin mucho esfuerzo pues se refleja tanto en las maneras como interactúa como en la comunicación no verbal” (p.50).

1.3.2. Variable: Cultura Organizacional

A. Cultura. A la fecha se han encontrado cerca de 164 definiciones de cultura que han ido evolucionando año a año, siendo unas de las primeras y actuales las que se presenta a continuación.

Según Taylor (1871) en una de las definiciones más clásicas de la cultura Primitiva dice que “la cultura o civilización, es esa totalidad compleja que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualquier otro hábito o capacidad adquirida por el hombre que es miembro de una sociedad”

Según Boas (1938) “la cultura puede definirse como el total de las reacciones y actividades mentales y físicas que caracterizan el comportamiento de las personas que componen un grupo social, colectiva e individualmente, en relación a su ambiente natural, a otros grupos, a miembros del mismo grupo, y de cada individuo hacia sí mismo. También incluye los productos de estas actividades y su función en

la vida de los grupos” (p.166).

Según Hofstede (2001), “la cultura es la programación de la mente que distingue a un conjunto de personas o grupos de otros” (p.9).

Según Chiavenato (2009) la cultura son “valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, tradiciones y objetivos que se aprenden de las generaciones anteriores, que son impuestos por los miembros actuales de la sociedad y que son transmitidos sucesivamente a las nuevas generaciones” (p.158).

Según Corkovic (2012) “La cultura es la forma de vida de una sociedad determinada. Se encuentra en evolución constante gracias a los logros intelectuales, técnicos, religiosos, sociales, políticos, científicos, artísticos, etc. del grupo de individuos de dicha sociedad. La cultura no se transmite de forma genética ni pasiva. Cada individuo de una sociedad debe esforzarse para obtenerla y transmitirla” (p.29).

B. Organización. Según (ferrell, at, 2004), “Organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito” (p.215).

Según (Andrade, 2005) “la organización, es la acción y el efecto de articular, disponer y hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto” (p.448)

Según (Robbins y Judge, 2009) la organizacional “es una unidad social coordinada en forma consciente que se compone de dos o más personas, que funcionan con relatividad continua para lograr una meta común o un conjunto de ellas” (p.6).

C. Cultura organizacional.

Según (Schein, 2004) “La cultura organizacional es como un patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado válido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas” (p.17).

Según Robbins (2004) la cultura organizacional es la “percepción común mantenida por los miembros de la organización, sistema de significado compartido con características claves que hace a la organización distinta a las demás” (p.525).

Jones (2008) menciona a la cultura organizacional como “un conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y con otras personas externas a la misma” (p.177).

Romero (2009) define la cultura organizacional como “una filosofía que un grupo humano organizado asume y comparte por convicción, e incorpora en forma automática y natural a su manera de percibir, de pensar y de actuar interna y externamente para realizar tareas individuales” (p.1).

Según (Smircich, 1983, p.339), citado por (Monroy, Leiton y Cobo, 2014) la cultura organizacional es “un conjunto estable de supuestos dados por sentados, significados compartidos y valores que forman una especie de escenario para la acción” (p. 118).

D. Dimensiones de la cultura.

Según (Mooij y Hofstede, 2010) existen cinco dimensiones culturales, las cuales se describen a continuación.

Distancia poder. “La distancia al poder muestra si los miembros de un grupo

aceptan y esperan que el poder sea distribuido de forma desigual. Las organizaciones con un grado alto de distancia poder, muestran que los miembros aceptan la jerarquía social y las organizaciones con un grado bajo de distancia poder esperan que haya democracia y que se consideren a todos los miembros por igual” (De Mooij y Hofstede, 2010, p.88).

Evitación de incertidumbre, “La evasión de la incertidumbre muestra el grado en que los miembros de una cultura intentan controlar situaciones desconocidas porque se sienten inseguros o amenazados. Las organizaciones o instituciones que tienen una fuerte evasión de la incertidumbre necesitan normas claras y una estructura formal” (De Mooij y Hofstede, 2010, p.89).

Individualismo vs Colectivismo. “En esta dimensión se explica si un integrante de la sociedad decide cuidarse por sí mismo o si desea integrarse y crear lazos con su grupo. Las organizaciones individualista ponen enfoque en el yo, a diferencia, las culturas colectivistas se enfocan en el grupo y se identifican los unos con los otros” (De Mooij y Hofstede, 2010, p.89).

Masculinidad vs femineidad. “Esta dimensión muestra los valores que dominan en la sociedad. La masculinidad, está enfocada en la autoridad, dureza, determinación, éxito material, a diferencia de la femineidad que supone a tratos más cariños, calidad de vida, el preocuparse sobre todo por el ser humano” (De Mooij y Hofstede, 1998, p.7).

Objetivos a corto y largo plazo. “Esta dimensión explica la perspectiva que tiene la sociedad y los planes que realiza. La orientación de vida a corto plazo define estabilidad y firmeza personal y la orientación de la vida a largo plazo define persistencia y perseverancia” (De Mooij y Hofstede, 2010, p.90).

E. Niveles de la cultura.

En 1988, Schein los conceptualiza como niveles de cultura, estos tres niveles de cultura no son estáticos ni independientes, se interrelacionan y conforman las creencias y presunciones básicas de la cultura organizacional:

“El nivel 1: Producciones...está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.

El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.

El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada...” (Schein, 1988, pp. 30-32).

1.3.3. Gobierno regional la libertad

El gobierno regional la libertad es el organismo público descentralizado con personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio que tiene a su cargo la administración superior del departamento la libertad de forma concertada, promueve el desarrollo integral y sostenible de la región.

Su sede central se encuentra en la ciudad de Trujillo.

Como organización mantiene una cultura ética basada en el fomento y la práctica de los valores de honestidad, equidad y transparencia. Manejamos los recursos y las competencias asignadas con eficiencia y eficacia.

Así mismo, cuenta con gerencias regionales, sub gerencias, jefatura de dirección, proyectos especiales entre otros.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Para justificar esta investigación se desarrollaran los criterios establecidos por

Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 39-40).

Conveniencia. Este estudio pretende encontrar la relación entre la cultura organizacional y la felicidad, ya que si las organizaciones o instituciones conocen a profundidad estas dos variables, podrán trabajar para conseguir una identidad en donde el recurso humano se sienta feliz y así mejorar la productividad de sus colaboradores.

Relevancia Social. Este estudio beneficia a los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, ya que si los jefes conocen la realidad de cada institución podrán realizar cambios que contribuirán en la mejora del ambiente de trabajo. Asimismo los jefes se beneficiaran porque sus colaboradores pueden llegar a ser más productivos. Por último, ya que si los colaboradores están felices podrán brindar un mejor servicio a los ciudadanos.

Implicancias Prácticas. Esta investigación brinda información relevante a los gerentes de la institución objeto de estudio, con los resultados obtenidos tendrán una idea la realidad de la institución y saber los indicadores que deben ser trabajados para obtener una mejor cultura organizacional y aumentar la felicidad de los colaboradores.

Valor Teórico. Con este análisis ampliamente estudiado se da a conocer conceptos de cultura organizacional y felicidad, y la relación que existe entre estas dos variables, esto con el fin de ayudar a investigaciones futuras y mejora la calidad en instituciones del estado.

Utilidad Metodológica. Esta nueva recolección de datos ayudara a determinar la relación entre cultura organizacional y felicidad, aparte de ser una referencia para aquellos que realicen estudios similares en instituciones públicas de distintos países.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Objetivos específicos:

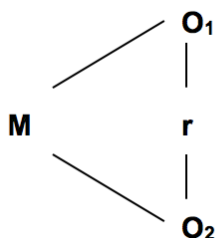
- a) Medir el **nivel de felicidad en el trabajo** de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017
- b) Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión **sentido positivo de la vida** y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.
- c) Determinar la relación entre la felicidad, en su dimensión **satisfacción con la vida en el trabajo** y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.
- d) Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión **realización personal** y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.
- e) Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión **alegría de vivir** y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.
- f) Medir el **nivel de cultura organizacional** de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

Siguiendo a Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) el estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, a su vez de corte transversal correlacional. (pp. 119)

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

Se consideró de diseño no experimental, puesto que se observó y midió el desenvolvimiento de las variables estudiadas tal como se dan en su contexto natural, sin alterarlas

Fue corte transversal debido a que los datos y la información recolectados de ambas variables se dieron en un momento único. Y a su vez se consideró correlacional puesto que se buscó determinar la relación entre ellas.

2.2. Variables y operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Felicidad en el Trabajo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Felicidad en el trabajo	“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)	La variable será medida mediante el instrumento validado por Arias et al (2016) que fue utilizado en un análisis exploratorio de la escala de la felicidad en universitarios, que mide cuatro dimensiones.	Sentido positivo de la vida	Siento que mi vida está vacía	Ordinal
				Pienso que nunca seré feliz	
				Me siento inútil	
				La vida ha sido injusta conmigo	
				Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	
				Me siento un fracasado	
				La felicidad es para algunas personas, no para mi	
				Me siento triste por lo que soy	
			Satisfacción con la vida	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	
				Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	
				Estoy satisfecho con mi vida	
				Me siento satisfecho con lo que soy	
			Realización personal	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	
				Me considero una persona realizada	
				Mi vida transcurre plácidamente	
				Creo que no me falta nada	
Alegría de vivir	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal				
	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importante				
	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida				
	Soy una persona optimista				
				He experimentado la alegría de vivir	
				Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar	
				La mayoría del tiempo me siento feliz	
				Es maravilloso vivir	
				Por lo general me siento bien	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Cultura organizacional	Según (Schein, 2004) “la cultura organizacional es como un “patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado valido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas” (p.17).	Se utilizará el cuestionario de (Hofstede, 2001) revisado y posteriormente adaptado por (Eklund, 2011) consta de 32 valores en su composición y se utilizará la escala de Likert con intervalos de 1 a 5	Artefactos visibles	Imagen Ergonomía servicio/tecnología	Ordinal	
			Valores adoptados y declarados	Rumores Informalidad Recursos humanos		
			Supuestos básicos	Historia Responsabilidad ambiental Responsabilidad social		
			Distancia poder	Nivel de relación laboral con su superior		
				Nivel de consulta por superiores para decisiones tomadas		
				Nivel de frecuencia en que los empleados tienen miedo de expresar su desacuerdo a sus superiores		
			Índice de evitación de la incertidumbre	Nivel en que los empleados evitan tener dos jefes		
				Nivel de frecuencia con que se siente nervioso o tenso en el trabajo		
				Nivel de confianza en la mayoría de las personas		
			Colectivismo contra individualismo	Nivel de competencia entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien		
				los empleados no pueden romper las reglas		
				Tiempo libre o para la familia		
			Masculinidad contra femineidad	Nivel condiciones físicas y materiales en el lugar de trabajo		Ordinal
				Nivel de seguridad de empleo		Ordinal
				variedad y aventura en el empleo		Ordinal
Orientación a corto y a largo plazo	Nivel de personas que cooperan bien entre sí	Ordinal				
	niveles de avanzar a empleos superiores	Ordinal				
	Nivel de confianza en la mayoría de las personas	Ordinal				
Orientación a corto y a largo plazo	Nivel de culpa por fracaso en la vida	Ordinal				
	Nivel de ahorro económico	Ordinal				
			Nivel de respeto a las tradiciones	Ordinal		

2.3. Población y muestra

Población

La población de estudio está compuesta por los servidores públicos de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad, haciendo un total 354 servidores públicos.

Cuadro 1.

Colaboradores de todas las áreas de la Unidad Ejecutora 001 del GRL.

Áreas	Colaboradores
Gerencia Regional de Administración	123
Gerencia Regional de Contrataciones	8
Gerencia Regional de Imagen Institucional	7
Centro Regional de Planeamiento Estratégico (CERPLAN)	9
Gerencia Regional de Asesoría Jurídica	9
Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	10
Gerencia Regional de Presupuesto	8
Gerencia Regional de Cooperación Técnica y Promoción de la Inversión Pública	12
Gerencia Regional de Defensa Nacional	9
Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social	25
Gerencia Regional de Administración y Adjudicación de Terrenos	11
Gerencia Regional de la Producción	17
Gerencia Regional de Comercio, Turismo y Artesanía	12
Gerencia Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos	11
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	14
Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento	16
Gerencia Regional de Ambiente	6
Gerencia Regional de Infraestructura	22
Archivo Institucional	3
Centro Regional de Capacitación	9
Proyecto Especial Parque Industrial	9
Proyecto Especial Casa de la Identidad Regional	4
Total	354

Nota: Datos obtenidos de la sub gerencia de recursos humanos de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.

Muestra

La muestra dio un total de 184 servidores públicos de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.

- Z: 95% = 1.96 → nivel de confianza
 p: 0.5 → probabilidad de éxito
 q: 0.5 → probabilidad de fracaso
 e: 5 % → margen de error

$$n = \frac{(1.96)^2 (354) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (354-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 184$$

Cuadro 2.

Colaboradores por cada área perteneciente a la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.

Áreas	Colaboradores	Muestra
Gerencia Regional de Administración	123	83
Gerencia Regional de Contrataciones	8	3
Gerencia Regional de Imagen Institucional	7	2
Centro Regional de Planeamiento Estratégico (CERPLAN)	9	3
Gerencia Regional de Asesoría Jurídica	9	3
Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	10	4
Gerencia Regional de Presupuesto	8	5
Gerencia Regional de Cooperación Técnica y Promoción de la Inversión Pública	12	6
Gerencia Regional de Defensa Nacional	9	3
Gerencia Regional de Desarrollo e Inclusión Social	25	13
Gerencia Regional de Administración y Adjudicación de Terrenos	11	5
Gerencia Regional de la Producción	17	6
Gerencia Regional de Comercio, Turismo y Artesanía	12	6
Gerencia Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos	11	5

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	14	6
Gerencia Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento	16	11
Gerencia Regional de Ambiente	6	2
Gerencia Regional de Infraestructura	22	10
Archivo Institucional	3	1
Centro Regional de Capacitación	9	3
Proyecto Especial Parque Industrial	9	3
Proyecto Especial Casa de la Identidad Regional	4	1
Total	354	184

Nota: Se calculó la muestra por cada área perteneciente a la Unidad Ejecutora 001 del GRL.

Muestreo.

Se realizará por conveniencia del investigador.

Unidad de análisis.

Un servidor público de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.

Criterio de inclusión: Los servidores públicos de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad

Criterios de exclusión: Fueron excluidos del estudio el personal que estuvo de vacaciones durante el periodo de estudio y los trabajadores que no desearon participar del estudio.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Tabla 2.

Técnicas e instrumentos utilizados

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Felicidad en el Trabajo	Encuesta	Escala de felicidad de Lima, de Arias et al, 2016.	Medición de la Felicidad en el Trabajo
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario de (Hofstede, 2001) revisado posteriormente y adaptado por (Eklund, 2011)	Medición de la Cultura Organizacional

Nota. Los cuestionarios utilizados se adaptaron a la realidad de la investigación.

2.4.2. Confiabilidad y validez

Confiabilidad

Para ambos instrumentos, la confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach, para lo cual fue necesario aplicar los instrumentos a una muestra similar de 30 personas. Los índices hallados se presentan las siguientes tablas:

Tabla 7.

Alfa de Cronbach del instrumento de Felicidad en el Trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	27

Tabla 8.

Alfa de Cronbach del instrumento Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	27

El coeficiente de Alfa de Cronbach para ambos instrumentos mostraron que existe fiabilidad en su estructura, por tanto ambos instrumentos son confiables para su aplicación.

Validez

Los instrumentos utilizados fueron adaptados a la realidad del estudio y validados por los siguientes especialistas:

- Dr. Valiente Saldaña, Yoni
- Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia
- Mg. Vilchez Tello, Yasmin del Rocio

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva:

- a. Los datos recolectados de ambas variables fueron registrados para su estudio.
- b. Se elaboró tablas de distribución de frecuencias.

2.5.2. Estadística inferencial:

El procesamiento de datos se realizó con el software Excel 2016 y SPSS versión 19.0

- a. Se hizo uso del Coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos utilizados.
- b. Asimismo, fue necesario la aplicación del Coeficiente de Correlación de Spearman para la prueba de la hipótesis planteada.

2.6. Aspectos éticos

Tomando en cuenta las consideraciones éticas, de acuerdo a lo siguiente confiabilidad del caso y reserva de la identificación de los usuarios que asisten al Gobierno Regional La Libertad.

El rigor científico demanda y exige el respeto pleno a los valores éticos, en los cuales existen principios válidos para mantener relaciones dentro del marco ético-moral en estudios aplicado a humanos; estos principios son respeto a las personas, beneficencia y justicia, los cuales se aplicaron en la investigación.

Referente al principio del respeto se consideró la opinión y respuesta que dieron los colaboradores durante la realización de la encuesta, además la decisión de aquellos

colaboradores que por diferentes motivos no tuvieron la voluntad de contestar el cuestionario.

El concepto de tratar a las personas de una manera ética, implicó procurar su beneficencia en este sentido se evitó en todas sus formas el daño a los usuarios. El último principio es la justicia, que determinó que todos los usuarios fueron tratados con igualdad, y no importó en ningún momento la apariencia personal, la raza, el grado de instrucción o nivel socioeconómico.

III. RESULTADOS

3.1 Nivel de felicidad en el trabajo de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017

Tabla 1: Felicidad en el Trabajo

Escalas	n°	%
Muy favorable	0	0
Favorable	18	10
Media	151	82
Desfavorable	15	8
Muy desfavorable	0	0
Total	184	100

Fuente: Base de datos de la variable Felicidad en el trabajo

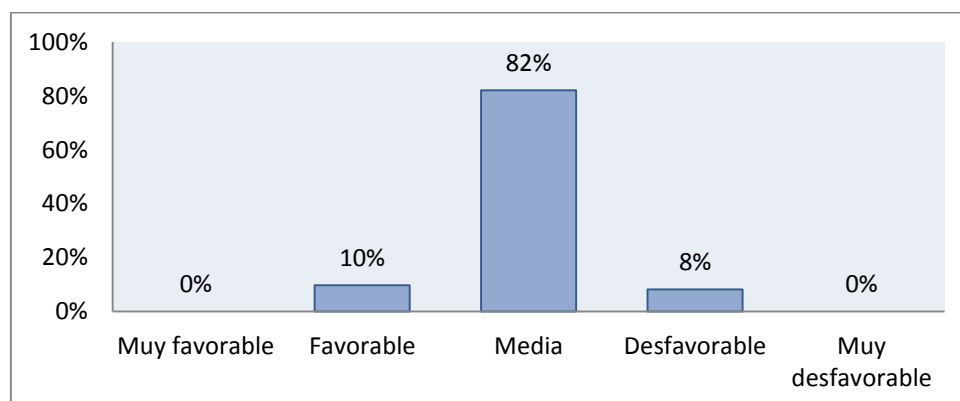


Figura 1: Felicidad en el Trabajo

Fuente: Tabla 1

Interpretación. En la tabla mostrada se puede observar que el 82% de los trabajadores estudiados posee nivel medio o regular respecto a la Felicidad en el trabajo, un 10% posee nivel favorable y el 8% restante posee nivel desfavorable. Por tanto el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los colaboradores del Gobierno Regional es de nivel “Medio”.

3.2 Relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión sentido positivo de la vida y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Tabla 2: dimensión sentido positivo de la vida

Escalas	n°	%
Muy favorable	0	0
Favorable	166	90
Media	18	10
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
Total	184	100

Fuente: Base de datos de la variable Felicidad en el trabajo

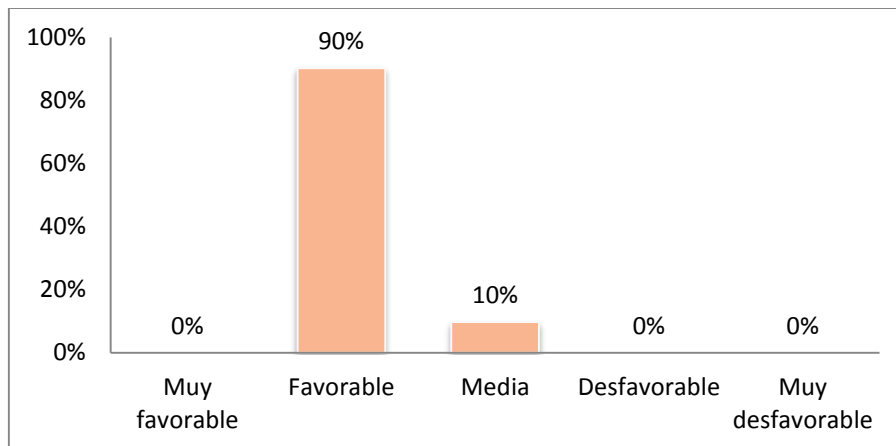


Figura 2: dimensión sentido positivo de la vida

Fuente: tabla 2

Interpretación. Siguiendo lo hallado, el 90% de los estudiados posee nivel favorable de la dimensión Sentido positivo de la vida, esta dimensión hace referencia a la apreciación de positivismo que tiene el trabajador frente a la vida en términos generales. El 10% restante posee un nivel medio.

Es necesario hacer uso del Coeficiente de Correlación de Spearman para así poder determinar la relación entre la dimensión Sentido positivo de la vida con la variable Cultura Organizacional. Para ello, fue necesario plantear las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión Sentido positivo de la vida de la Felicidad en el trabajo con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad,

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión Sentido positivo de la vida de la Felicidad en el trabajo con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad,

Tabla 2.

Grado de relación entre la dimensión Sentido positivo de la vida con la variable Cultura Organizacional

		CULTURA ORGANIZACIONAL
SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	Coeficiente de correlación	,433*
	Sig. (bilateral)	,044
	N	184

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación. El índice de correlación de Spearman (0.433) hallado, indica que la dimensión Sentido positivo de la vida de la Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.

3.3 Relación entre la felicidad, en su dimensión satisfacción con la vida en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Tabla 3.

Resultados de la dimensión: satisfacción con la vida en el trabajo

Escalas	n°	%
Muy favorable	0	0%
Favorable	109	59%
Media	75	41%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
Total	184	100%

Fuente: Base de datos de la variable Felicidad en el trabajo

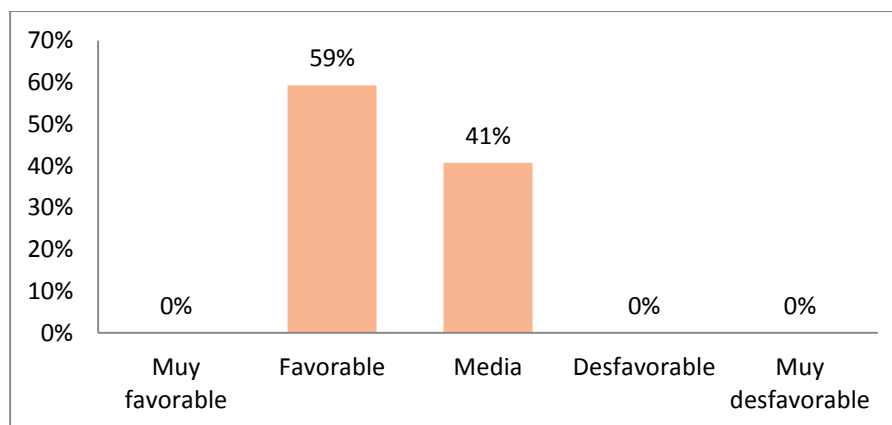


Figura 3.

Resultados de la dimensión: satisfacción con la vida en el trabajo

Interpretación. De acuerdo a lo encontrado respecto a la dimensión Satisfacción con la vida en el trabajo, la mayoría (59%) posee nivel favorable, mientras que el 41% restante posee nivel medio o regular. Cabe hacer mención que esta dimensión hace referencia a cuán satisfecho se siente el colaborador respecto a la vida laboral que lleva.

Es necesario hacer uso del Coeficiente de Correlación de Spearman para así poder determinar la relación entre la dimensión *Satisfacción con la vida en el trabajo* con la variable Cultura Organizacional. Para ello, fue necesario plantear las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión *Satisfacción con la vida en el trabajo* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión *Satisfacción con la vida en el trabajo* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

Tabla 13.

Grado de relación entre la dimensión satisfacción con la vida en el trabajo con la Cultura Organizacional

		CULTURA ORGANIZACIONAL
SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	,710**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	184

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación. De acuerdo al índice de correlación de Spearman 0.710, se puede decir que la dimensión *satisfacción con la vida en el trabajo* se relaciona de manera positiva con la variable Cultura Organizacional, y a su vez la relación es altamente significativa dado que la significancia encontrada (0.00) es menor de 0.01.

3.4 Relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión realización personal y la cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Tabla 4.

Resultados de la dimensión: realización personal

Escalas	n°	%
Muy favorable	0	0%
Favorable	154	84%
Media	30	16%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
Total	184	100%

Fuente: Base de datos de la variable Felicidad en el trabajo

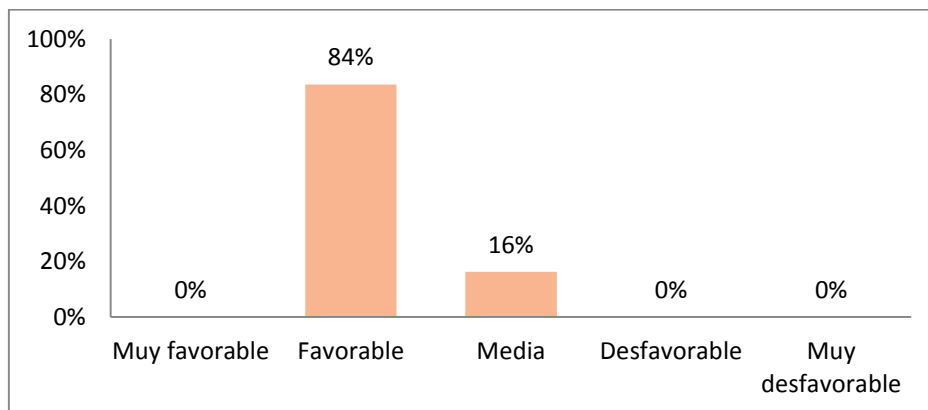


Figura 4.

Resultados de la dimensión: realización personal

Interpretación. Se obtuvo que el 84% de los investigados posee nivel favorable respecto a su realización personal. Asimismo, el 16% posee nivel medio o regular. Es importante mencionar que la dimensión realización personal hace referencia al grado de autonomía, independencia y capacidad del trabajador en afrontar nuevos retos. Generalmente los trabajadores con poseen niveles favorables de realización personal valoran el aprendizaje.

Al igual que en las correlaciones anteriores, aquí también es necesario hacer uso del Coeficiente de Correlación de Spearman para así poder determinar la relación entre la dimensión *realización personal* con la variable Cultura Organizacional. Para ello, fue necesario plantear las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión *realización personal* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión *realización personal* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

Tabla 15.

Grado de relación entre la dimensión realización personal con la Cultura Organizacional

		CULTURA ORGANIZACIONAL
REALIZACIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación	,530*
	Sig. (bilateral)	,025
	N	184

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación. El índice de correlación de Spearman 0.530, indica que la dimensión Realización Personal de la variable Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.025) es menor a 0.05.

3.5 Relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión alegría de vivir y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Tabla 5.

Resultados de la dimensión: alegría de vivir

Escalas	n°	%
Muy favorable	16	9%
Favorable	150	81%
Media	18	10%
Desfavorable	0	0%
Muy desfavorable	0	0%
Total	184	100%

Fuente: Base de datos de la variable Felicidad en el trabajo

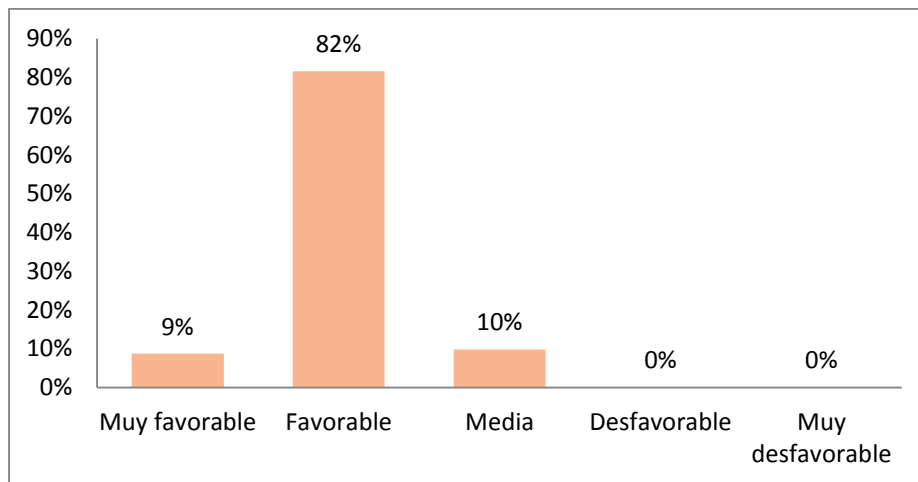


Figura 5.

Resultados de la dimensión: alegría de vivir

Interpretación. En la tabla se muestra los resultados de la dimensión “Alegría de vivir” de la variable Felicidad en el trabajo, esta dimensión hace referencia al entusiasmo de los trabajadores en cuanto a su vida. Entre lo encontrado se tuvo que el 90% posee niveles entre favorable y muy favorable, mientras que el 10% restante posee nivel regular.

Es necesario hacer uso del Coeficiente de Correlación de Spearman para así poder determinar la relación entre la dimensión *Alegría de vivir* con la variable Cultura Organizacional. Para ello, fue necesario plantear las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión *Alegría de vivir* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión *Alegría de vivir* con la Cultura Organizacional del Gobierno Regional de la Libertad, 2017

Tabla 17.

Grado de relación entre la dimensión Alegría de vivir de la Felicidad en el trabajo con la Cultura Organizacional.

		CULTURA ORGANIZACIONAL
ALEGRÍA DE VIVIR	Coefficiente de correlación	,576*
	Sig. (bilateral)	,017
	N	184

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación. Gracias al índice de correlación de Spearman 0.576, se puede concluir que la dimensión *Alegría de vivir* de la variable Felicidad en el trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.017) es menor a 0.05.

3.6 Nivel cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Tabla 6.

Resultados de la variable cultura organizacional

Escalas	n°	%
Muy favorable	0	0%
Favorable	12	7%
Media	149	80%
Desfavorable	23	13%
Muy desfavorable	0	0%
Total	184	100%

Fuente: Base de datos de la variable Cultura Organizacional

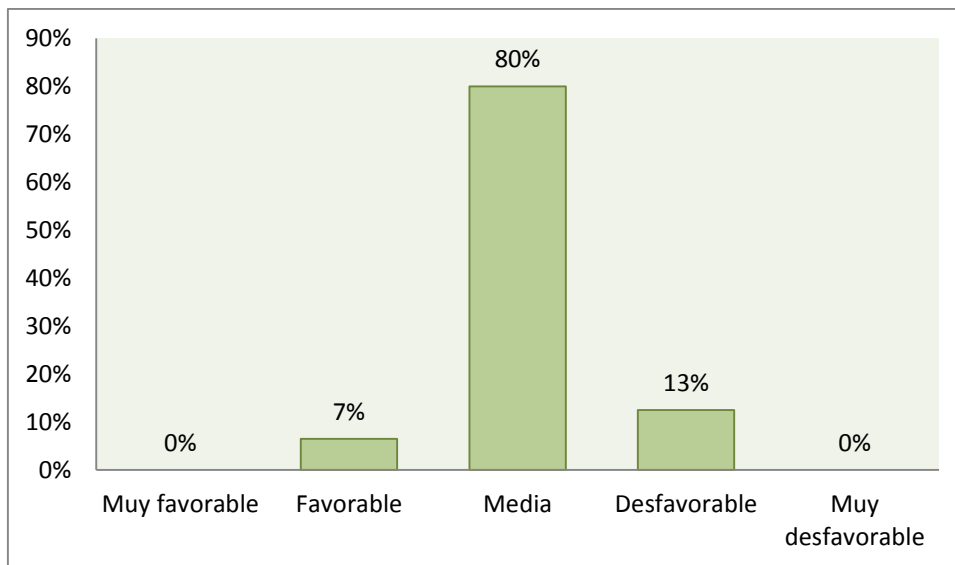


Figura 6.

Resultados de la variable cultura organizacional

Interpretación. En la tabla se muestra los resultados del estudio de la variable Cultura Organizacional, la misma que indica que el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de La Libertad es Regular.

3.7 Relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.

Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Coeficiente de Correlación de Spearman.

H₀: No existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2017.

Tabla 7. Rho de Spearman: Correlación de la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional

Correlaciones			
		FELICIDAD EN EL TRABAJO	CULTURA ORGANIZACIONAL
FELICIDAD EN EL TRABAJO	Coefficiente de correlación	1	,905**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	265	265
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,901**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	265	265

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación. La hipótesis alternativa (H₁) sostiene que existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad. Para probar esta hipótesis, fue necesario hacer uso del coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo un $r=.905$ lo cual indica una correlación positiva. Asimismo, gracias al índice de significancia (0.000) se concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas. Por tanto la H₁ se acepta.

IV. DISCUSIÓN

Respecto a la Cultura Organizacional, el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de La Libertad es Regular. El nivel hallado de Cultura Organizacional se ve reflejado en aspectos como los valores de la empresa. Estos resultados pueden contrastarse con los de Castañeda (2011) quien afirma que es necesario que los trabajadores reconozcan la cultura organizacional y éstos deben basar sus actividades en las normas y valores de la empresa. Asimismo, también puede compararse con lo hallado por Rojas (2013) en su investigación aplicada a una asociación de microempresarios, donde encontró que los niveles bajos de Cultura Organizacional estaban relacionados directamente con la falta de práctica de valores.

Álvarez y Muñiz (2013) en su estudio denominado “Felicidad y desarrollo de la Cultura de las organizaciones” aplicado a una compañía líder del sector de distribución en Europa, encontraron relación significativa de la felicidad de las personas con la cultura organizacional respecto a sentido de pertenencia y compromiso laboral. Esto puede compararse con lo hallado en la presente investigación, pues se evidenció a través del Coeficiente de Spearman que existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017

De acuerdo al índice de correlación de Spearman 0.710, se puede decir que la dimensión *satisfacción con la vida en el trabajo* se relaciona de manera positiva con la variable Cultura Organizacional, y a su vez la relación es altamente significativa dado que la significancia encontrada (0.00) es menor de 0.01. Esto puede contrastarse con lo hallado por Salazar (2013) en su investigación denominada “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala” donde concluyó que existe correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt.

V. CONCLUSIONES

1. El 82% de los servidores públicos de la 276 posee un nivel medio o regular respecto a la Felicidad en el trabajo, un 10% posee nivel favorable y el 8% restante posee nivel desfavorable. Por tanto el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los colaboradores del Gobierno Regional es de nivel “Medio”
2. El índice de correlación de Spearman (0.433) hallado, indica que la dimensión Sentido positivo de la vida de la Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.
3. De acuerdo al índice de correlación de Spearman 0.710, se puede decir que la dimensión *satisfacción con la vida en el trabajo* se relaciona de manera positiva con la variable Cultura Organizacional, y a su vez la relación es altamente significativa dado que la significancia encontrada (0.00) es menor de 0.01.
4. El índice de correlación de Spearman 0.530, indica que la dimensión Realización Personal de la variable Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.025) es menor a 0.05.
5. Gracias al índice de correlación de Spearman 0.576, se puede concluir que la dimensión Alegría de vivir de la variable Felicidad en el trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.017) es menor a 0.05.
6. Respecto a la Cultura Organizacional, el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de La Libertad es Regular.
7. Se ha determinado que la felicidad y la cultura organizacional de los servidores públicos del gobierno regional mediante el índice de correlación de Spearman (0.433), se relaciona positivamente con la variable Cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Gerente General Regional a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe implementar un programa de “Felicidad en el Trabajo” donde se fomente y enseñe la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los trabajadores.
2. El Gerente General Regional, debería solicitar a la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, nombrar a una persona encargada dentro del área de gestionar el clima laboral y la cultura dentro de la institución a fin de medirlas periódicamente y encontrar las deficiencias por las que puede padecer la institución.
3. Programar talleres de motivación, con el objetivo de mejorar los niveles de realización personal de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad.
4. El Gerente General Regional, designaría un comité de Cultura organizacional, el cual lleve a cabo programas donde se difunda los valores, los objetivos y la cultura de la institución, con el objetivo de mejorar el grado de compromiso e involucramiento del personal de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad.
5. Proponer programas actividades de motivación con el objetivo de promover el compañerismo, la cooperación laboral y la alegría dentro del trabajo. Celebrar los días festivos: Día de la amistad, día de la mujer, día del trabajador, fiestas patrias, navidad, etc.
6. Medir periódicamente la Cultura Organizacional dentro de la organización con el objetivo de hacer propuestas de mejora.
7. El Gerente General Regional mediante la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe hacer talleres de identidad donde se desarrolle el compromiso con el trabajo y la felicidad laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chaiprasit, K. y Santidhirakul. O. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 25, 189 – 200
- Demo y Paschoal (2016). Well-being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26 (63), 35-43.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Pearson.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 1, 21-43.
- Fisher, C. (2010). *Happiness at work*. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412.
- Flores, C., Ordóñez, A. y Viramontes, O. (2015). *Análisis de la evaluación del desempeño docente. Caso de estudio: Universidad Autónoma de Chihuahua y Tecnológico de Chihuahua II*. Ponencia presentada al XVIII Congreso Internacional sobre Innovaciones en Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas organizado por la APCAM (Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México) y la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua (México). Recuperado de:
http://www.fca.uach.mx/apcam/2016/02/02/PONENCIA_34_UACH.pdf
- Golden, L., Henly, J. y Lambert, S. (2013). Work Schedule Flexibility: A Contributor to Happiness? *Journal of Social Research & Policy*, 4 (2), 107-135.
- Grigoroudis. E. y Zopounidis, C. (2012). Developing an employee evaluation management system: the case of a healthcare organization. *Oper Res Int J*, 12, 83–106.

- Lacerda, L., Tureta, C. y Balassiano, M. (2013). Bem-Estar e Desempenho no Trabalho: o Caso de uma Empresa de Comunicação. XXXVII Encontro da ANPAD. Río de Janiero, Brasil; 7-11 setiembre.
- Mohamad, M. y Jais, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*, 35, 674 – 682
- Morris, D. (2006). *The nature of happiness*. UK: Little Books Ltd. London.
- Moyano, E., Castillo, R. y Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13 (4), 693-701.
- Okoji, O. (2015). Relationship between School Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Ondo State, Nigeria. *Ife Psychologia*, 23(2), 133-138.
- Paschoal, T. y Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- Picheira, I. (2013). La incorporación del concepto de felicidad en el diseño de las “políticas públicas” en el Chile neoliberal. *Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, 12 (34), 89-121.
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, 28, 83-116. Universidad de Huelva.
- Salgado, J. y Cabal, A. (2011). Evaluación del desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27 (2), 75-91.
- Shamsuddin, N. y Rahman, R. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents. *Procedia-Social Behavioral Sciences*, 129, 75-81.

Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: Cengage Learning.

Springer, G. (2011). A study of Job Motivation, Satisfaction and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5 (1), 29-42.

Vanegas, M. (2013). Psicología organizacional positiva: estudio de la felicidad en el trabajo. Artículo compilado por Delgado, L. y Vanegas, M. *Psicología organizacional. Perspectivas y avances*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Vidal, M. y Linati, A. (2015). *Delivering happiness at UEM: aprendiendo a ser feliz en el trabajo*. Ponencia presentada a las IX Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria “Educar para transformar”. Madrid, España. Recuperado de:
http://universidadeuropea.es/myfiles/pageposts/jiu/jiu2014/pdf/x_jiu_2014.pdf

Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106.

Wesarat, P., Yazam, M. y Abdul, A. (2015). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11 (2), 78-88.

Yamamoto, J. (2013). Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social. *Tiempo de opinión*, 4 (6), 14-25.

Yozgat, U., Yurtkoru, S. y Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ddb90eb8-2f19-41ce-9042-ce37696f19bf%40sessionmgr4009>

ANEXOS

Anexo 1: ESCALA DE FELICIDAD EN EL TRABAJO

Datos Personales

Sexo: M F Edad:..... Grado:..... Ocupación:..... Estado Civil:..... Distrito de Residencia:..... Ciudad:.....

Más abajo encontrará una serie de afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo, en desacuerdo o en duda. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la Escala para indicar su grado de aceptación o rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con X. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala:

Totalmente de Acuerdo (TA)

Acuerdo (A)

Ni acuerdo ni desacuerdo (IND)

Desacuerdo (D)

Totalmente en Desacuerdo (TD)

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

Gracias por su colaboración



ANEXO 2. CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario es anónimo y tiene como finalidad conocer la cultura organizacional de su institución. Por favor sea sincero en cada pregunta y marque con un aspa en la escala del 1 al 5.

Sexo: H..... M.....

Edad

¿Hace cuánto tiempo trabajas en la institución? Años

- a. De mayor importancia
- b. Muy importante
- c. De moderada importancia
- d. De poca importancia
- e. De muy poca importancia

Item	Descripción	Opciones de respuesta				
		a	b	c	D	e
1. Por favor, póngase en la situación de que está buscando empleo: ¿Qué importancia tienen las siguientes afirmaciones para la elección de una empresa.						
A	La imagen de la empresa (Se refiere a la imagen positiva que tienen tanto la organización como la marca).					
B	La ergonomía en la empresa (Se refiere a las comodidades físicas en las que la organización invierte para el disfrute de sus empleados)					
C	El producto y la tecnología de la empresa (Se refiere a la tecnología que posee la organización y el producto que vende)					
D	Los rumores sobre la empresa (Se refiere a los rumores de los que te enteras)					
E	La informalidad de la empresa (Se refiere a la estructura organizativa que es informal y flexible).					
F	Los recursos humanos de la empresa (Se refiere al sistema de recompensas que tiene la empresa, con respecto a sus empleados, y que es clara).					
G	La historia de la empresa (Se refiere al pasado de la organización, por ejemplo, si ha estado funcionando con éxito por mucho tiempo en el mercado).					
H	La responsabilidad ambiental de la empresa (Se refiere a las organizaciones que ponen empeño en el cuidado del medio ambiente y en las acciones que pueden dañarlo)					
I	La responsabilidad social (Se refiere a una organización que tiene en cuenta la sostenibilidad económica, el propio					

	entorno de trabajo y el medio ambiente)					
2. Por favor, piense en cuál sería su trabajo ideal, sin tener en cuenta tu ocupación actual. Ahora describa la importancia que tendría.						
A.	Tener suficiente tiempo libre o tiempo					
B	Tener buenas condiciones físicas y materiales (una buena ventilación e iluminación, espacio de trabajo adecuado etc.)					
C.	Tener una buena relación laboral con su superior.					
D	Tener una seguridad de empleo					
E	Trabajar con personas que cooperan bien entre sí					
F	Ser consultado por su superior directo en sus decisiones					
G	Tener una oportunidad de avanzar a niveles superiores de empleo					
H	Tener un elemento de variedad y aventura en el empleo					
3. En la vida privada, ¿qué importancia tienen las siguientes afirmaciones para usted?						
A.	Ahorro económico.					
B	Respeto a las tradiciones					
4.	¿Con qué frecuencia se siente nervioso o tenso en el trabajo? (también puede ser en los estudios)	Nuc a	Raram ente	A veces	Normal .	Siempre
5.	¿Con qué frecuencia, según tu experiencia, tienen miedo los empleados de expresar su desacuerdo a sus superiores?	Muy rara ment e.	Raram ente.	A veces	Frecue nte.	Muy frecuent e

6. ¿Cuánto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones?
- Muy de acuerdo
 - De acuerdo
 - Indeciso
 - En desacuerdo
 - Muy en desacuerdo

Item	Descripción					
		a.	b.	c.	d.	e.
A	Se puede confiar en la mayoría de las personas.					
B	Uno puede ser un buen manager-jefe sin tener una respuesta precisa a la mayoría de las preguntas que plantean los subordinados-empleados sobre su trabajo.					
C	Hay que evitar, en todo lo posible, una estructura organizacional en la que los empleados tienen dos jefes distintos.					
D	La competición entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien					

E	Las reglas de una organización no se deben romper - ni siquiera, aunque el empleado piense que es por el bien de la organización					
F	Cuando la gente fracasa en la vida es, normalmente, por su propia culpa.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio de Investigación: Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017

INTRODUCCIÓN	MARCO METODOLOGICO				RESULTADOS	DISCUSION	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA				
<p>ANTECEDENTES:</p> <p>Álvarez y Muñiz (2013) en su estudio denominado “Felicidad y desarrollo de la Cultura de las organizaciones” aplicado a una compañía líder del sector de distribución en Europa, encontraron relación significativa de la felicidad de las personas con la cultura organizacional respecto a sentido de pertenencia y compromiso laboral.</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</p> <p>Según (Schein, 2004) “La cultura organizacional es como un patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>FELICIDAD EN EL TRABAJO</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>FELICIDAD EN EL TRABAJO</p> <p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>“La felicidad es un estado,</p>	<p>Sentido positivo de la vida</p>	<p>Siento que mi vida está vacía</p>	<p>Siguiendo a Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) el estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, a su vez de corte transversal correlacional. (pp. 119).</p> <p>Se consideró de diseño no experimental, puesto que se observó y midió el desenvolvimiento de las variables estudiadas tal como se dan en su contexto natural, sin alterarlas</p> <p>Fue corte transversal debido a que los datos y la información recolectados de ambas variables se dieron en un momento único. Y a su vez se consideró correlacional puesto que se buscó determinar la relación entre ellas.</p> <p>Población</p> <p>La población de estudio está compuesta por los colaboradores de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad, haciendo un total 354 colaboradores públicos</p>	<p>El 82% de los trabajadores estudiados posee nivel medio o regular respecto a la Felicidad en el trabajo, un 10% posee nivel favorable y el 8% restante posee nivel desfavorable. Por tanto el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los colaboradores del Gobierno Regional es de nivel “Medio”</p> <p>Respecto a la Cultura Organizacional, el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por</p>	<p>Respecto a la Cultura Organizacional, el 80% posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Felicidad en el trabajo en los colaboradores del Gobierno Regional es de nivel “Medio”</p> <p>El índice de correlación de Spearman (0.433) hallado, indica que la dimensión Sentido positivo de la vida de la Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.</p>	<p>1. El área de RRHH debe implementar un programa de “Felicidad en el Trabajo” donde se fomente y enseñe la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los trabajadores.</p> <p>2. El jefe de Recursos Humanos de la institución educativa superior debe nombrar a una persona encargada dentro del área de gestionar el clima laboral y la cultura dentro de la empresa a fin de medirlas periódicamente y encontrar las deficiencias por las que puede padecer la institución.</p> <p>3. Realizar talleres de motivación, con el objetivo de mejorar</p>	
	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Pienso que nunca seré feliz</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Me siento inútil</p>					
	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>La vida ha sido injusta conmigo</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Me siento un fracasado</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>La felicidad es para algunas personas, no para mí</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Me siento triste por lo que soy</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos</p>					
	<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>		<p>Todavía no he encontrado sentido a mi existencia</p>					
<p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>	<p>Satisfacción con la vida</p>	<p>Estoy satisfecho con mi vida</p>						

<p>valido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas” (p.17).</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>Para justificar esta investigación se desarrollaran los criterios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 39-40).</p> <p>Conveniencia. Relevancia Social. Implicancias Prácticas. Valor Teórico. Utilidad Metodológica.</p> <p>PROBLEMA:</p> <p>¿Cuál es la relación entre felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017?</p> <p>HIPÓTESIS:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017.</p>	<p>y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>“La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva” (Arias et al, 2016, p.2)</p>	<p>Me siento satisfecho con lo que soy</p> <p>Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado</p> <p>Me considero una persona realizada</p> <p>Mi vida transcurre plácidamente</p> <p>Creo que no me falta nada</p> <p>En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal</p> <p>Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importante</p> <p>Realización personal</p> <p>Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida</p> <p>Soy una persona optimista</p> <p>He experimentado la alegría de vivir</p> <p>Alegría de vivir</p> <p>Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar</p> <p>La mayoría del tiempo me siento feliz</p> <p>Es maravilloso vivir</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra dio un total de 184 servidores públicos de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.</p> <p>Muestreo.</p> <p>Se realizará por conveniencia del investigador.</p> <p>Unidad de análisis.</p> <p>Un servidor público de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad.</p> <p>Criterio de inclusión: Los servidores públicos de la 276 de la Unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad</p> <p>Criterios de exclusión: Fueron excluidos del estudio el personal que estuvo de vacaciones durante el periodo de estudio y los trabajadores que no desearon participar del estudio.</p>	<p>tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de La Libertad es Regular.</p> <p>Contrastación de hipótesis</p> <p>Para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Coeficiente de Correlación de Spearman.</p> <p>La hipótesis alternativa (H1) sostiene que existe relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad. Para probar esta hipótesis, fue necesario hacer uso del coeficiente de correlación de Spearman y se obtuvo un $r=.905$ lo cual indica una correlación positiva. Asimismo, gracias al índice de</p>	<p>puede compararse con lo hallado por Rojas (2013) en su investigación aplicada a una asociación de microempresarios, donde encontró que los niveles bajos de Cultura Organizacional estaban relacionados directamente con la falta de práctica de valores.</p> <p>Álvarez y Muñiz (2013) en su estudio denominado “Felicidad y desarrollo de la Cultura de las organizaciones” aplicado a una compañía líder del sector de distribución en Europa, encontraron relación significativa de la felicidad de las personas con la cultura organizacional respecto a sentido de pertenencia y compromiso laboral. Esto puede compararse con lo hallado en la presente investigación, pues se evidenció a través del Coeficiente de Spearman que existe</p>	<p>de correlación de Spearman 0.710, se puede decir que la dimensión satisfacción con la vida en el trabajo se relaciona de manera positiva con la variable Cultura Organizacional, y a su vez la relación es altamente significativa dado que la significancia encontrada (0.00) es menor de 0.01.</p> <p>4. El índice de correlación de Spearman 0.530, indica que la dimensión Realización Personal de la variable Felicidad en el Trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.025) es menor a 0.05.</p> <p>5. Gracias al índice de correlación de Spearman 0.576, se puede concluir que la dimensión Alegría de vivir de la variable Felicidad en el trabajo se relaciona positivamente con la variable Cultura Organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.017) es menor a 0.05.</p> <p>6. Respecto a la Cultura Organizacional, el 80%</p>	<p>los niveles de realización personal de los trabajadores.</p> <p>4. Crear un comité de Cultura organizacional, el cual lleve a cabo programas donde se difunda los valores, los objetivos y la cultura de la institución, con el objetivo de mejorar el grado de compromiso e involucramiento del personal.</p> <p>5. Proponer programas actividades de motivación con el objetivo de promover el compañerismo, la cooperación laboral y la alegría dentro del trabajo. Celebrar los días festivos: Día de la amistad, día de la mujer, día del trabajador, fiestas patrias, navidad, etc.</p> <p>6. Medir periódicamente la Cultura Organizacional dentro de la organización con el objetivo de hacer propuestas de mejora.</p> <p>7. El área de RRHH debe hacer talleres</p>
---	--	---	--	--	--	---	--

<p>H0: No existe relación significativa entre la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional La Libertad, 2017.</p> <p>OBJETIVOS:</p> <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Medir el nivel de felicidad en el trabajo de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión sentido positivo de la vida y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la felicidad, en su dimensión satisfacción con la vida en el trabajo</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>DEFINICION CONCEPTUAL: Según (Schein, 2004) "la cultura organizacional es como un "patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado valido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas" (p.17).</p> <p>DEFINICION</p>	<p>Artefactos visibles</p>	<p>Por lo general me siento bien</p>	<p>significancia (0.000) se concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas. Por tanto la H1 se acepta.</p>	<p>relación significativa entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional de los colaboradores del Gobierno Regional, La Libertad, 2017</p> <p>De acuerdo al índice de correlación de Spearman 0.710, se puede decir que la dimensión satisfacción con la vida en el trabajo se relaciona de manera positiva con la variable Cultura Organizacional, y a su vez la relación es altamente significativa dado que la significancia encontrada (0.00) es menor de 0.01. Esto puede contrastarse con lo hallado por Salazar (2013) en su investigación denominada "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala" donde concluyó que existe correlación directa y fuerte entre la</p>	<p>posee nivel regular, un 7% posee niveles favorables y un 13% niveles desfavorables de la variable. Por tanto el nivel predominante de Cultura Organizacional en el Gobierno Regional de La Libertad es Regular.</p> <p>7. Se ha determinado que la felicidad y la cultura organizacional de los servidores públicos del gobierno regional mediante el índice de correlación de Spearman (0.433), se relaciona positivamente con la variable Cultura organizacional de forma significativa pues el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.</p>	<p>donde se desarrolle el compromiso con el trabajo y la felicidad laboral.</p>
			<p>Imagen</p>				
			<p>Ergonomía</p>				
		<p>servicio/tecnología</p>					
		<p>Valores adoptados y declarados</p>	<p>Rumores</p>				
			<p>Informalidad</p>				
			<p>Recursos humanos</p>				
		<p>Supuestos básicos</p>	<p>Historia</p>				
			<p>Responsabilidad ambiental</p>				
			<p>Responsabilidad social</p>				
		<p>Distancia poder</p>	<p>Nivel de relación laboral con su superior</p>				
			<p>Nivel de consulta por superiores para decisiones tomadas</p>				
<p>Nivel de frecuencia en que los empleados tienen miedo de expresar su desacuerdo a sus superiores</p>							
<p>Nivel en que los empleados evitan tener dos jefes</p>							

<p>y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017. Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión realización personal y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017. Determinar la relación entre la felicidad en el trabajo, en su dimensión alegría de vivir y cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017. Medir el nivel de cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del Gobierno Regional, La Libertad, 2017.</p>	<p>OPERACIONAL: Se utilizará el cuestionario de (Hofstede, 2001) revisado y posteriormente adaptado por (Eklund, 2011) consta de 32 valores en su composición y se utilizará la escala de Likert con intervalos de 1 a 5</p>	<p>Índice de evitación de la incertidumbre</p>	Nivel de frecuencia con que se siente nervioso o tenso en el trabajo			<p>cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt.</p>
			Nivel de confianza en la mayoría de las personas			
			Nivel de competencia entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien			
			los empleados no pueden romper las reglas			
		<p>Colectivismo contra individualismo</p>	Tiempo libre o para la familia			
			Nivel condiciones físicas y materiales en el lugar de trabajo			
			Nivel de seguridad de empleo			
			variedad y aventura en el empleo			
		<p>Masculinidad contra femineidad</p>	Nivel de personas que cooperan bien entre sí			

			niveles de avanzar a empleos superiores				
			Nivel de confianza en la mayoría de las personas				
			Nivel de culpa por fracaso en la vida				
		Orientación a corto y a largo plazo	Nivel de ahorro económico				
			Nivel de respeto a las tradiciones				

ANEXO 2. BASE DE DATOS: FELICIDAD EN EL TRABAJO

	1	2	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
2	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
5	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
6	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
7	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
8	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
9	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
10	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
11	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
12	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
13	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
14	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
15	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
16	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
17	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
18	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
19	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
20	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
21	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
22	2	5	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
23	2	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4
24	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4
25	2	3	2	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
26	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4
27	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5
28	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4
29	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
30	3	4	2	1	4	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4	5	5	5	3	4	1	1	1	2	3
31	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
32	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
33	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
34	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
35	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
36	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
37	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
38	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4

39	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
40	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
41	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
42	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
43	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
44	2	5	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
45	2	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4
46	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4
47	2	3	2	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
48	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4
49	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5
50	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4
51	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
52	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
53	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
54	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
55	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
56	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
57	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
58	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
59	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
60	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
61	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
62	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
63	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
64	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
65	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
66	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
67	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
68	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
69	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
70	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
71	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
72	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
73	2	5	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
74	2	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4
75	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4
76	2	3	2	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
77	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4
78	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5
79	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4

80	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
81	3	4	2	1	4	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4	5	5	5	3	4	1	1	1	2	3
82	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
83	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
84	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
85	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
86	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
87	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
88	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
89	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
90	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
91	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
92	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
93	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
94	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
95	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
96	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
97	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
98	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
99	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
100	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
101	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
102	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
103	2	5	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
104	2	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4
105	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4
106	2	3	2	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
107	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4
108	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5
109	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4
110	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
111	3	4	2	1	4	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4	5	5	5	3	4	1	1	1	2	3
112	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4
113	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
114	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
115	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
116	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
117	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
118	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
119	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
120	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3

121	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
122	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
123	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
124	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
125	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
126	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
127	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
128	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
129	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
130	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
131	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
132	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
133	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
134	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
135	2	5	1	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4
136	2	4	2	1	4	1	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4
137	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	2	4
138	2	3	2	2	4	2	1	1	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
139	2	3	2	2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	1	1	2	4
140	3	3	2	1	4	2	1	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	1	2	5
141	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	3	5	2	2	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	4
142	3	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	5	2	2	1	2	4
143	3	4	2	1	4	2	2	1	1	1	1	4	2	2	4	5	5	5	3	4	1	1	1	2	3
144	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
145	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
146	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
147	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
148	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
149	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
150	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
151	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
152	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
153	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
154	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
155	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
156	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
157	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
158	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
159	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
160	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
161	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3

162	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
163	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3
164	2	4	3	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	2	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2
165	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4
166	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
167	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	3	4	3
168	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	2	5	4	3	3	4	3
169	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3
170	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	5	2	2	5	4	5	4	2	4	2	3	2	3	4
171	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	4	5	4	2	5	2	1	2	2	3
172	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	2
173	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	3	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
174	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	2	4	1	2	2	4	3
175	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4	5	5	2	5	1	2	2	3	3
176	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3
177	2	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	4	2	2	4	4	5	5	2	4	1	2	2	3	3
178	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	2	4	2	2	2	3	4
179	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	3	5	4	2	4	2	1	1	2	3
180	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	3
181	2	4	1	2	5	1	2	1	2	2	1	4	2	2	4	5	5	4	2	5	3	2	2	1	4
182	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	2	4	2	2	4	5	4	4	3	4	4	2	2	2	4
183	2	4	2	1	5	1	2	1	1	1	2	5	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3
184	1	5	2	1	4	2	2	1	2	1	2	5	2	2	4	4	5	5	1	4	1	2	2	2	3

ANEXO 3. BASE DE DATOS: CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA ORGANIZACIONAL																													
	1									2								3		4		5		6					
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	A	B	C	D	E	F	G	H	A	B	A	A	A	B	C	D	E	F		
1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	1	3		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2		
3	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4		
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4		
5	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	4		
6	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2		
7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4		
8	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3		
9	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3		
12	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4			
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4		
14	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4		
15	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4		
16	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4		
17	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
18	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2		
19	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
21	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3		
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3		
23	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3		
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4		
25	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2		
26	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3		
27	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2		
28	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2		
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2		
30	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3		
31	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2		
32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3		
33	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4		
34	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4		
35	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4		
36	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4		

37	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	
38	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	
39	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	
40	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	
44	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4
46	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2
47	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3
48	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
49	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
51	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3
52	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	1	3
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2
54	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4
55	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4
56	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	4
57	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
58	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4
59	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3
60	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
62	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
63	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4
64	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4
65	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4
66	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4
67	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
69	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4
70	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4
71	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4
72	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4
73	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4
74	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
75	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2
76	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3
77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2

78	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	
80	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4	
82	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2	2	
83	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	
84	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
85	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2	
86	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
87	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	
88	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
89	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
91	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	
93	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4	
95	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2	
96	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	
97	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
98	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2	
99	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
100	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	
101	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
102	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	
103	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	
104	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4	
105	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	
106	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	4	
107	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
108	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4
109	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3	
110	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
111	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
112	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	
113	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	
114	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4	
115	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4	
116	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
117	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4	
118	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3	

119	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
120	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
121	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	1	3
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2
123	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4
124	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4
125	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	4
126	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
127	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4
128	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3
129	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
130	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
131	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
132	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4
133	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4
134	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4
135	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4
136	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4
137	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
138	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2
139	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3
140	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
141	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
142	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3
143	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4
145	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2
146	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3
147	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
148	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2
149	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2
150	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3
151	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
152	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3
153	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4
154	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4
155	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	4
156	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2	1	2	3	2	2	2	4
157	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4
158	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3
159	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2

160	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
161	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
162	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	
163	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	
164	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	1	1	2	2	4
166	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	1	1	1	1	2	2	
167	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	
168	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
169	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2	
170	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	
171	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	
172	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	1	3	
173	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2
174	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	4	4	
175	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	4	
176	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	3	2	3	4	
177	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	
178	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	4	
179	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	2	2	1	2	3	
180	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
181	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
182	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	
183	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4
184	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	2	3	2	2	4	

INSTRUMENTO VALIDADO POR EL DOCTOR, YONI VALIENTE SALDAÑA

VMATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: "Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FELICIDAD EN EL TRABAJO	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que mi vida está vacía • Pienso que nunca seré feliz • Me siento inútil • La vida ha sido injusta conmigo • Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad • Me siento un fracasado • La felicidad es para algunas personas, no para mi 	"La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva" (Arias et al, 2016, p.2)		X		X		X		X		X		

Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento triste por lo que soy • Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos • Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 																	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con mi vida • Me siento satisfecho con lo que soy • Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado • Me considero una persona realizada • Mi vida transcurre plácidamente • Creo que no me falta nada 	X		X		X		X		X								
	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal 																	

CULTURA ORGANIZACIONAL	Artefactos visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Ergonomía • servicio/tecnología 	<p>Según (Schein, 2004) "la cultura organizacional es como un "patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado valido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas" (p.17).</p>		X		X		X		X		X				
	Valores adoptados y declarados	<ul style="list-style-type: none"> • Rumores • Informalidad • Recursos humanos 		X		X		X		X		X		X			
	Supuestos básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Historia • Responsabilidad ambiental • Responsabilidad social 			X		X		X		X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de relación laboral con su superior • Nivel de consulta por superiores para decisiones tomadas 															

	Distancia poder	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de frecuencia en que los empleados tienen miedo de expresar su desacuerdo a sus superiores Nivel en que los empleados evitan tener dos jefes 				X	X		X		X		X		
	Índice de evitación de la incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de frecuencia con que se siente nervioso o tenso en el trabajo Nivel de confianza en la mayoría de las personas Nivel de competencia entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien Los empleados no pueden romper las reglas 			X		X		X		X		X		

<p>Colectivismo contra individualismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo libre o para la familia • Nivel condiciones físicas y materiales en el lugar de trabajo • Nivel de seguridad de empleo • Variedad y aventura en el empleo 		X			X		X		X		X				
<p>Masculinidad contra femineidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de personas que cooperan bien entre sí • niveles de avanzar a empleos superiores • Nivel de confianza en la mayoría de las personas • Nivel de culpa por fracaso en la vida 			X		X		X		X		X				

	Orientación a corto y a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ahorro económico • Nivel de respeto a las tradiciones 			x		x		x		x		x		
--	-------------------------------------	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--



FIRMA DEL EVALUADOR
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Felicidad en el Trabajo y Cultura Organizacional

OBJETIVO: Validación

DIRIGIDO a: Cenas Reyna, Danny Rager.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Valiente Saldaña, Yoni Mateo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

OBSERVACIONES	<hr/> <hr/> <hr/>
----------------------	-------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

INSTRUMENTO VALIDADO POR LA DOCTORA, FLOR ALICIA CALVANAPON ALVA

VMATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: "Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017"


VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FELICIDAD EN EL TRABAJO	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> Siento que mi vida está vacía Pienso que nunca seré feliz Me siento inútil La vida ha sido injusta conmigo Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad Me siento un fracasado La felicidad es para algunas personas, no para mí 	"La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva" (Arias et al, 2016, p.2)		X		X		X		X		X		

Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento triste por lo que soy • Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos • Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 																	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con mi vida • Me siento satisfecho con lo que soy • Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado • Me considero una persona realizada • Mi vida transcurre plácidamente • Creo que no me falta nada 	X		X		X		X		X								
	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal 																	

	Distancia poder	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de frecuencia en que los empleados tienen miedo de expresar su desacuerdo a sus superiores Nivel en que los empleados evitan tener dos jefes 				X	X		X		X		X		
	Índice de evitación de la incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de frecuencia con que se siente nervioso o tenso en el trabajo Nivel de confianza en la mayoría de las personas Nivel de competencia entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien Los empleados no pueden romper las reglas 			X		X		X		X		X		

<p>Colectivismo contra individualismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo libre o para la familia • Nivel condiciones físicas y materiales en el lugar de trabajo • Nivel de seguridad de empleo • Variedad y aventura en el empleo 		X			X		X		X		X					
<p>Masculinidad contra femineidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de personas que cooperan bien entre sí • niveles de avanzar a empleos superiores • Nivel de confianza en la mayoría de las personas • Nivel de culpa por fracaso en la vida 			X		X		X		X		X					

	Orientación a corto y a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ahorro económico • Nivel de respeto a las tradiciones 			X		X		X		X		X			
--	-------------------------------------	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--


 FIRMA DEL EVALUADOR
 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Felicidad en el Trabajo y Cultura Organizacional.

OBJETIVO: Validación

DIRIGIDO a: Cencas Reyna, Danny Roger

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Calvanayon Alva, Flor Alicia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

OBSERVACIONES	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----------------------	--


FIRMA DEL EVALUADOR

INSTRUMENTO VALIDADO POR LA MAGISTER, YASMIN DEL ROCIO VILCHEZ TELLO

VMATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: "Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FELICIDAD EN EL TRABAJO	Sentido positivo de la vida	<ul style="list-style-type: none"> Siento que mi vida está vacía Pienso que nunca seré feliz Me siento inútil La vida ha sido injusta conmigo Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad Me siento un fracasado La felicidad es para algunas personas, no para mí 	"La felicidad es un estado, y a la vez, un proceso dinámico, que es generado por la interacción de un amplio número de condiciones o variables que actúan sobre el individuo provocando respuestas terminales de naturaleza positiva" (Arias et al, 2016, p.2)		X		X		X		X		X		

Satisfacción con la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Me siento triste por lo que soy • Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos • Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 																	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy satisfecho con mi vida • Me siento satisfecho con lo que soy • Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado • Me considero una persona realizada • Mi vida transcurre plácidamente • Creo que no me falta nada 	X		X		X		X		X								
	<ul style="list-style-type: none"> • En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal 																	

CULTURA ORGANIZACIONAL	Artefactos visibles	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Ergonomía • servicio/tecnología 	<p>Según (Schein, 2004) "la cultura organizacional es como un "patrón de concepciones que un grupo determinado, que fue aprendido a medida que enfrentaban sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado valido y por lo tanto, enseñado a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas" (p.17).</p>		X		X		X		X		X				
	Valores adoptados y declarados	<ul style="list-style-type: none"> • Rumores • Informalidad • Recursos humanos 		X		X		X		X		X		X			
	Supuestos básicos	<ul style="list-style-type: none"> • Historia • Responsabilidad ambiental • Responsabilidad social 			X		X		X		X		X		X		
		<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de relación laboral con su superior • Nivel de consulta por superiores para decisiones tomadas 															

	Distancia poder	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de frecuencia en que los empleados tienen miedo de expresar su desacuerdo a sus superiores • Nivel en que los empleados evitan tener dos jefes 				X	X		X		X		X		
	Índice de evitación de la incertidumbre	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de frecuencia con que se siente nervioso o tenso en el trabajo • Nivel de confianza en la mayoría de las personas • Nivel de competencia entre los empleados, normalmente, hace más daño que bien • Los empleados no pueden romper las reglas 			X		X		X		X		X		

<p>Colectivismo contra individualismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo libre o para la familia • Nivel condiciones físicas y materiales en el lugar de trabajo • Nivel de seguridad de empleo • Variedad y aventura en el empleo 		X			X		X		X		X					
<p>Masculinidad contra femineidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de personas que cooperan bien entre sí • niveles de avanzar a empleos superiores • Nivel de confianza en la mayoría de las personas • Nivel de culpa por fracaso en la vida 			X		X		X		X		X					

	Orientación a corto y a largo plazo	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de ahorro económico Nivel de respeto a las tradiciones 		X			X		X		X		X		
--	-------------------------------------	---	--	---	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--



 Mg. CPC. Yareta del Rocio Vilches Zúñiga
 Mat. 5914

FIRMA DEL EVALUADOR
 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Felicidad en el Trabajo y Cultura Organizacional

OBJETIVO: Validación

DIRIGIDO a: Cenas Reyna, Danny Roger.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vilechez Tello, Yasmín del Rocío

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

OBSERVACIONES



Mg. CPG. Yasmín del Rocío Viches Tello
Mat. 5914

FIRMA DEL EVALUADOR

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO Y DESARROLLO DE TESIS

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

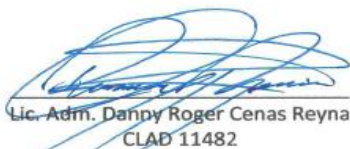
**Señores
Gobierno Regional La Libertad**

Yo Danny Roger Cenas Reyna, identificado con DNI 72287170, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, solicito su autorización para realizar mi trabajo de investigación de proyecto y desarrollo de tesis, con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela de Posgrado en Gestión Pública.

Así mismo, como estudiante declaro que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

Atentamente,


Lic. Adm. Danny Roger Cenas Reyna
CLAD 11482

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACION
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Lic. Haily Yametha Figueroa Valdez
SUBGERENTE