



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima laboral y felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de
una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao

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

AUTORA:

Rojas Miranda, Rosario Isabel (orcid.org/0000-0001-8877-5238)

ASESOR:

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (orcid.org/0000-0002-1667-9594)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi hermosa familia.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia y personas que me apoyaron y participaron de este proceso.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Jueces que validaron los instrumentos	19
Tabla 2 Baremos de clima laboral y dimensiones	19
Tabla 3 Baremos de felicidad y dimensiones	19
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de la felicidad	21
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción con la vida	22
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión realización personal	22
Tabla 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión sentido positivo de la vida	23
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión alegría de vivir	23
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la variable clima laboral	24
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión realización personal	24
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión involucramiento laboral	25
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión supervisión	25
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión comunicación	26
Tabla 14 Análisis de frecuencias y porcentajes	26
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables felicidad y clima laboral y sus dimensiones	27
Tabla 16 Prueba de Rho de Spearman de la correlación entre felicidad y clima laboral	28
Tabla 17 Prueba de Rho de Spearman de correlación clima laboral y la dimensión satisfacción con la vida	29
Tabla 18 Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión realización personal	30

Tabla 19 Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión sentido positivo de la vida	31
Tabla 20 Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión alegría de vivir	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	16

Resumen

La presente investigación tiene objetivo principal determinar la relación que existe de clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao. El diseño de la investigación es no experimental, transversal, correlacional, dirigido a una muestra de 249 trabajadores operativos, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario para medir felicidad, de Reynaldo Alarcón, y la escala de clima laboral de Sonia Palma, ambas fueron aplicadas en su centro de labores. Los resultados fueron ($r_s=0,065$, p valor = ,308), por ello se concluye y se determina la no correlación entre las variables clima laboral y felicidad.

Palabras clave: clima laboral, felicidad, productividad, bienestar.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between the work environment and happiness in citizen security workers of a municipality in the constitutional province of Callao. The research design is non-experimental, cross-sectional, correlational, aimed at a sample of 249 operative workers, the instruments used were the Reynaldo Alarcón scale to measure happiness, and the Sonia Palma work climate scale, both were applied at your workplace. The results were ($r_s=0.065$, p value = $.308$), for this reason the non-correlation between the variables work environment and happiness is concluded and determined.

Keywords: work environment, happiness, productivity, well-being.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el tema de clima laboral es parte fundamental sobre el éxito de los objetivos de una empresa, organización y/o institución, es la percepción de los colaboradores sobre las técnicas y procedimientos, las relaciones entre ellos, la infraestructura, el trato (García, 2009). La felicidad es parte del bienestar del ser humano, con ella su estilo y calidad de vida ayudan al desarrollo personal. Las estadísticas internacionales revelan que el instaurar programas de bienestar en las empresas o promover la felicidad en ellas, repercute en una mejora su renta en un 30% (Escribano, 2020). Según IPSOS, en España en el 2019 ha disminuido 8 puntos y solo el 38% afirma ser feliz. Por otro lado en el área local existen organizaciones, empresas e instituciones peruanas que tienen características que no aportan al desarrollo de la felicidad del personal como un salario bajo, falta de línea de carrera, falta de comunicación, conflictos entre colaboradores, etc. y más aún en el sector público ya que por más políticas internas que tengan no todos cumplen con ellas, por ello consideramos realizar la investigación sobre el clima laboral y la correlación con la felicidad en los trabajadores.

En la actualidad en que vivimos se ha tomado más interés por la salud mental de las personas, ya que la crisis sanitaria ha desatado complicaciones psicológicas a nivel mundial. La mayoría de organizaciones, empresas o instituciones vienen adaptándose a cambios tecnológicos y socioeconómicos (Silva, Silva, & Bautista 2018), al trabajo semipresencial o virtual para cuidar y proteger a cada uno de las personas en su integridad física, y en lo psicológico de todos los trabajadores cumpliendo con las disposiciones del estado, esto lo acata la gran mayoría, sabemos que paulatinamente esto irá acomodándose, depende como avance la pandemia, estamos en un constante cambio del desarrollo económico y por ello el gobierno aparte de proteger, regula y hace al individuo más participe del estado político Cortés & Leal (2019), aunque generalmente las personas no confían en ellos, siendo estos la clave para un mejor desarrollo y no logran tener buena reputación, ya que lamentablemente está manchada de corrupción (Dávila, & Bardales, 2020). También se ve afectado el desarrollo de los trabajadores, donde la felicidad es una nueva variable de análisis (Díaz & Carrasco, 2018). Por ello en la

actualidad existe el interés por mejorar el clima laboral, ya que tiene gran relevancia e impacto positivo para las empresas (González, 2019).

Si no se cuenta con clima laboral óptimo en la empresa o institución el colaborador no se sentirá a gusto en ese ambiente por ello puede tomar decisiones que comprometan su permanencia y se generaría la rotación de personal que tampoco es favorable para los objetivos de la empresa o institución. Existen empresas e instituciones que tienen características que no ayudan con el desarrollo de la felicidad del personal: un salario bajo, falta de línea de carrera, conflictos entre colaboradores, trabajo extra sin remuneración, etc. (Chiavenato, 2009)

A nivel internacional, se están estableciendo un clima laboral enfocado en la felicidad, generando beneficio de los colaboradores y de las metas de la empresa, cada vez es más conocido este tema ya que es más sano y genera pocas pérdidas a la empresa el hecho de mantener a sus colaboradores felices, sabemos que es un ganar - ganar, aumenta la producción, genera competitividad, promueve el sentido de acercamiento y de aceptación de los colaboradores de la empresa.

Economía revista de actualidad, gestión y turismo (2019) refiere que en la segunda edición del ranking 2021 de Empresas Heroínas avalada por World Happiness Foundation y Fundación Trabajo Feliz, participan varios países de Europa y América, buscando las empresas que gestionen actividades para cuidar la salud mental y físicas de sus colaboradores como también su estado financiero y promoviendo su estado de felicidad para el aumento del éxito de la empresa en su competitividad y productividad, están muy comprometidos con estos premios ya que generan colaboradores más felices, eficientes y empresas, más en cuanto a la investigación se utilizó la escala de clima laboral que es referenciado por Sonia Palma y la encuesta de felicidad de Reynaldo Alarcón, se dará una nueva perspectiva, generará conocimiento, curiosidad, ya que antes la variable felicidad ha sido vista como algo subjetivo o filosófico, que ahora en la ciencia se logra medir y estudiar

La formulación del problema general es: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?

En cuanto a los problemas específicos a. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao? b. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao? c. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao? d. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?.

La justificación teórica; se utilizó temas relacionado al estudio para generar conocimientos, curiosidad en investigadores que les atraiga en conocer el clima laboral, la felicidad en los centros de labores, que descubran las teorías, los conceptos y las discusiones existentes, donde tendrían que seguir profundizando para buscar nuevas respuestas a temas vinculados al estudio de estas variables.

La justificación práctica; la información permitirá desarrollar programas de intervención para mejorar las variables mencionadas, dar propuestas que contribuyan a la participación de la empresa en todas las jerarquías, y el darse cuenta de que se podría obtener mejores resultados y una mejor imagen al buscar el bienestar de sus propios colaboradores.

La justificación metodología se realizó bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, siendo así de corte transversal y empleando es enfoque correlacional, de cada variable que tiene una característica ordinal para obtener la medición de los resultados, y con el método cuantitativo se podrá probar o rechazar la hipótesis planteada.

En cuanto al objetivo general es: determinar la relación entre el clima laboral y la felicidad en un grupo de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. Y los objetivos específicos son: a. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. b. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao c. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad la Provincia Constitucional del Callao. d. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

La hipótesis general es: existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. Y las hipótesis específicas son: a. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. b. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. c. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. d. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio de Sandoval et al. (2021) realizado en México, tuvo por objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en una población de 46 enfermeras. Se utilizaron los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados obtenidos son: 51.2% de los encuestados evaluó al clima organizacional de manera adecuada, 45.7% en riesgo y 2.2% inadecuado. Por el lado de satisfacción laboral, 82.6% alta, 17.4% moderada. Se concluyó la existencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

El estudio de Pereira (2021) tuvo por objetivo identificar la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en los países de Colombia y Brasil. Se utilizó los instrumentos por cada variable, y se aplicó a una muestra de 172 participantes, 91 brasileños y 81 colombianos. En los resultados de felicidad general no hay diferencias entre ambos países, por otro lado, en satisfacción con la vida y felicidad en el trabajo se demuestra que sí existen diferencias significativas entre las muestras. Se concluye que existe una relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo.

Por otro lado, en Colombia, el estudio de Flores-Garay, Villamizar, Monroy (2021), El objetivo es medir y analizar entre los niveles de felicidad y el clima organizacional a una muestra de 81 empleados en una organización humanitaria de colombiana. Se realizó una investigación cuantitativa. Se aplicó una medición por la escala de felicidad que la menciona Alarcón (2006) y la escala de clima laboral elaborado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008) en muestra de 81 trabajadores con un nivel de confianza del 97%. A nivel general, la felicidad se considera moderado, el clima organizacional muestra un nivel alto y se concluye que existen correlaciones entre los siguientes aspectos del entorno: autocontrol, cohesión, confianza, estrés y equidad.

En el estudio de Pereira (2021) tuvo por objetivo indicar la relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en los países de Colombia y Brasil. Se utilizó los instrumentos validados por cada variable, y se aplicó a una muestra de 172 participantes, 91 brasileños y 81 colombianos. En los resultados de felicidad subjetiva no hay diferencias entre ambos países, por otro lado, en satisfacción con la vida y felicidad en el trabajo se demuestra que sí existen diferencias significativas entre las muestras. Se concluye que existe una relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo. Se entiende por satisfacción con la vida a la valoración global que hace el ser humano sobre sus propias experiencias relacionándolas a su felicidad y bienestar (Salavera y Usán, 2017).

La investigación de Florez, Villamizar, Monroy (2021) sobre felicidad y clima organizacional en trabajadores de una organización humanitaria, teniendo por resultados que existe correlación entre las dimensiones de clima organizacional con los factores de felicidad uno de los cuales es alegría de vivir. Por ello es importante que se continúe investigando estas variables y dimensiones para tener un mayor panorama y poder seguir investigando los resultados, ya que al tener resultados positivos como en el estudio de Florez, Villamizar y Monroy (2021) se demuestra que sí existe correlación, ayudan a mejorar desde raíz al clima laboral y en su totalidad a la empresa, esto es ganar – ganar tanto para colaborador como para la empresa.

Jiménez et al. (2020) realizó una revisión documental, donde muestra aspectos actuales con referencia a una de las variables en investigación, la felicidad asociada al bienestar laboral, y su relación con el arte y otros constructos. Los resultados muestran la solidez de un estudio cualitativo, donde todos los modelos se asociaron con 51 variables. Luego se analizó en 25 categorías que mostraban organizaciones que crean modelos de felicidad y bienestar en el lugar de trabajo. El estudio ayuda a mostrar la adecuación y relevancia de las variables. Se muestra una alta necesidad de realizar una concientización sobre lo importante que es la felicidad para el bienestar laboral, y su búsqueda como tal.

La investigación de López (2019), tuvo por objetivo evaluar la destreza de Mindfulness con ciertos profesores donde se identifica los beneficios que se estima en su autorrealización y en cada logro obtenido por su crecimiento personal. Este estudio evalúa la autorrealización y crecimiento personal por la formación recibida de 21 días de meditación Mindfulness a 60 educadoras infantiles de Arizona, se aplicaron los cuestionarios de autoconcepto y realización, donde los resultados mostraron niveles altos de autorrealización y crecimiento personal, y luego del semestre el 84% de las docentes lo practicaban se les volvió a evaluar con los mismos instrumentos, obteniendo mejores resultados en todas las dimensiones.

En el artículo de Díaz y Carrasco (2018) realizado en Chile, tuvo por objetivo analizar factores del clima laboral y riesgos psicosociales que afectan la felicidad en una institución educativa chilena, se trabajó en una muestra de 107 trabajadores, aplicando las escalas de felicidad, clima laboral y riesgos psicosociales. Los resultados que obtuvo este estudio fueron: niveles altos de felicidad laboral se conducen por altos estándares de desempeño, ya que el colaborador era reforzado positivamente, y eran escuchadas sus necesidades familiares.

A continuación, se da a conocer los antecedentes nacionales:

En el estudio de revisión realizado por Oré (2022), tuvo por objetivo explicar la importancia del clima laboral, y sus aspectos más necesarios para un mejoramiento en la variable, teniendo en consideración que los colaboradores ya vienen con conocimientos previos, técnicos, habilidades blancas, para mantener alineados sus propias expectativas y objetivos con los del trabajo. Se concluyó que es vital que los colaboradores conozcan a más profundidad su centro de labores, sus normas misión, visión, cultura, valores, etc., ya que después ellos mismo optaran por si se quedan o no en la empresa. Otra conclusión es que los trabajadores sean participes en proyectos que resuenen en la empresa para que continúe su posicionamiento y con oportunidad de ascender o cambiar de área. Y por último siempre revisar los objetivos personales de los colaboradores ya que con el tiempo pueden variar al igual que los objetivos de la empresa.

La investigación de Chávez (2022), tuvo por objetivo indicar la relación entre felicidad y sentido de vida, en jóvenes voluntarios de Lima en tiempos de pandemia, se evaluó a 103 voluntarios, donde se utilizó la escala que mide la felicidad con el inventario que se apega al sentido de la vida, y como resultado se obtuvo un nivel de felicidad 34% y medianamente feliz con 25.2% e infelicidad el 19%. Y en cuanto a sentido de vida, el 68.9% refiere tenerlo presente y un 23% medianamente y un 7.8% falta de sentido de vida. Se concluye que existe relación significativa entre felicidad y sentido positivo de la vida.

En un estudio hecho por Duche y Rivera (2018), tuvo por objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y la felicidad en las enfermeras del hospital Nacional Alberto Seguí en Arequipa; un instrumento que se utilizó fue la encuesta para medir felicidad, y la escala de clima laboral, ambas fueron aplicadas en una muestra de 83 trabajadoras. Los resultados arrojaron sobre las dimensiones desarrollo personal y con cada desempeño de tareas tienen una mayor satisfacción laboral. Y en la variable felicidad, la dimensión satisfacción con la vida es la de mayor valoración. Concluyó en la existencia de correlaciones directas e inversas.

En otro estudio en Lima realizado por Huaita y Luza (2018) tuvo por objetivo determinar la influencia que afecta el clima laboral y la notoriedad en la satisfacción laboral para cada desempeño de los docentes de un colegio en secundaria de Barrios Altos. La metodología usada fue de tipo básica, donde se aplicó la forma explicativa y de la misma manera la descriptiva. Se contó con una muestra de 103 docentes, y se aplicó los instrumentos de clima laboral, satisfacción laboral y cuestionario de desempeño docente. A través de la predicción de las variables los resultados fueron significativos y se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral influyen en el desempeño de los docentes, donde el ambiente y las circunstancias del trabajo hace que los docentes generen mayor aprendizaje con sus estudiantes.

Ballón (2018), realizó un estudio en Lima, que tuvo por objetivo determinar la relación entre clima laboral y la felicidad laboral percibidas en trabajadoras de enfermería en el Hospital Rebagliati, se utilizaron los instrumentos: clima

organizacional y escala de felicidad de Lima, que se aplicaron a 119 enfermeras, los resultados descubren que los tres niveles de clima laboral, media, regular y excelente, se obtiene una felicidad laboral media. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras.

En otro estudio realizado por Gonzales, et al. (2018), tuvo por objetivo identificar la existencia de relación entre felicidad y satisfacción organizacional, en una empresa de Lima y Callao, se contó con una muestra de 96 colaboradores de una empresa a los cuales se les aplicó las encuestas sobre las variables en mención. Los resultados rechazan la H_0 y acepta la H_1 . Se concluye que existe una correlación significativa entre el grado de felicidad y satisfacción laboral de consultores empresariales de Lima y Callao.

Corichi (2013) refiere que la teoría de clima organizacional de Likert de 1968, trata sobre cómo se comportan los colaboradores en consecuencia de cómo son tratados, analizan sus experiencias positivas o negativas que viven en la organización, en conclusión, los trabajadores reaccionan en base al clima que existe en las empresas. Hay varios factores que quiebran el clima de una organización, por ejemplo, la rotación de personal, la satisfacción y nivel de productividad. Existen 3 elementos que repercuten en la percepción del colaborador, estos son, causales, intermedias, variables finales, la relación entre estos elementos y la percepción del colaborador es lo que define el clima de la empresa. Esta teoría está ligada a los cuatro estilos de dirección: autoritarios - represivo, autoritario - comprensivo, sistema de consulta y participativo o democrático (Corichi et al., 2013). Por ello vemos que en las empresas es tan importante profundizar en el tema de mejoramiento del clima laboral desde la perspectiva de la felicidad, generando sentimientos de bienestar al colaborador, podría generarse evaluaciones de entrada, para tener una vista en tiempo real de cómo se manifiesta el clima laboral y qué medidas podrían tomar. La hipótesis de Likert explica en la *teoría de clima organizacional*, donde indica que los colaboradores actúan a raíz de cómo son tratados, analizan sus experiencias agradables o desagradables que pasan en la organización. Los trabajadores

reaccionan en base al clima que existe en las empresas. Hay varios factores que rompen el clima de una organización, por ejemplo, la alta rotación de trabajadores, satisfacción de los colaboradores y nivel de productividad. La teoría está ligada a los cuatro estilos de dirección: autoritarios - represivo, autoritario - comprensivo, sistema de consulta y participativo o democrático (Corichi et al., 2013). Por el lado de Litwin y Stinger (1978, citado por Corichi, Hernández, García, 2013), refieren que el modelo señala que el clima organizacional está formado por muchas estructuras, entre ellas social, tecnológica, toma de decisiones, necesidades, etc., todos estos señalamientos si se da de una manera positiva generará motivación lo cual es óptimo para los objetivos de la empresa. Estas teorías son importantes para entender que se ha venido tomando importancia al clima laboral como referente para cumplir los objetivos tanto del colaborador como de la empresa, ya que si existe un clima laboral negativo se refleja en los comportamientos, motivación y satisfacción de los colaboradores, las metas se retrasan, baja la productividad e inician los conflictos laborales entre el empleador y el empleado.

El clima laboral es un indicador esencial para el logro del éxito de cada organización, y se rige por varios factores: normas internas, las condiciones ambientales y cómodas del centro de labores, y también las relaciones interpersonales con los miembros del equipo, salarios, liderazgos, remuneraciones, sentido de pertenencia con la empresa y satisfacción laboral (Gan, Triginé, 2012). También es la percepción de cada colaborador tenga al relacionarse con su ambiente laboral (Palma, 2004, p.11). Por otro lado, Olaz (2013) nos dice que el clima laboral a la condición que se tenga en el trabajo y que eso impacta directamente a los comportamientos de los colaboradores y por tanto al desempeño en el centro de labores. Sin embargo, Ruiz (2021), refiere que el clima laboral, el "aire que se respira", es la percepción que forman los colaboradores respecto al centro de trabajo, influye en los sentimientos y emociones, reflejando la mirada de las personas en su centro de labores, todos estos factores pueden ser estudiados y medidos para efectos de mejora.

Debido a este marco referencial explicamos las dimensiones que acompañan a esta variable, la primera es la autorrealización, según lo que explica

Abraham Maslow (1943) en su teoría de la motivación humana, refiere que la motivación del ser humano se da al lograr la satisfacción de cinco necesidades, las cuales son: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. Son necesidades básicas del ser humano ya que esto no llevaría a una vida llena de motivaciones para alcanzar metas, entonces cada tipo de necesidades se deberían de cumplir a lo largo de nuestra vida y cada vez que satisfacemos una necesidad, se crea otra más compleja. Por otro lado, Palma (2004), refiere que la autorrealización dentro del espacio laboral es lo que percibe el trabajador de las posibilidades u oportunidades que tenga en su centro de trabajo y que lo ayude a crecer personas y profesionalmente. (Palma, 2004).

La segunda dimensión es el involucramiento, las empresas aseguran que los sus trabajadores son el máximo potencial, por ello si se tiene a ellos muy comprometidos y proactivos en el trabajo, generaría una mejor producción y rentabilidad. Por ello que actualmente las empresas no solo buscan su propio beneficio, sino que se han visto obligadas a intervenir a su personal, generando motivación, dando incentivos, capacitándolos, lo que se pueda para mejorar la calidad del servicio. (Parraguez, 2019). Por otro lado, Palma (2004) indica que el involucramiento es como el colaborador se va a identificar con los valores y el compromiso de la organización. Dadas estas definiciones se resalta que la empresa debe de tener un buen clima y cultura organizacional ya que, si el empleador no logra el compromiso y motivación del colaborador, este no se sentirá identificado con su lugar de trabajo, suprimiendo así la identidad y la motivación que afectarían de manera directa a las metas de la empresa. Para el involucramiento se requiere de la contribución del compromiso en el trabajo ya que es un indicador que puede desenlazar el éxito de la institución (Syakur, Budi, Wike, 2020).

Como tercera dimensión tenemos la supervisión, definida por Palma (2004) como lo estimado de los superiores referente a la supervisión en las actividades laborales, también al apoyo y desempeño y orientación que realizan a diario. Por otro lado, supervisión viene del latín super (sobre) y videre (ver) que refiere observar por jerarquía o por encima. Los supervisores usualmente califican según una guía que se les otorga, con puntos importantes a ser valorados, como un buen

desempeño laboral, producción, habilidades, disposición para el trabajo, donde podría el personal estar apto para un ascenso o un refuerzo (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

Supervisar se relaciona con observar con un distanciamiento prudente. Por ello, se ve una jerarquía superior de alguien que ve algo (Lobato, 2007). También la definen como observación y toma de datos de actividades encomendadas al colaborador dadas en su empresa y/o proyecto. Se da de manera rutinaria el levantamiento de información, es verificar si las actividades están progresando (Bratle, 1998). Según Suzete, Coelho y Ribeiro (2019), Los líderes tienen una función muy importante en la compañía, y ellos son las columnas para que los colaboradores se mantengan, produzcan y lleguen a la meta, logrando un vínculo emocional con sus labores y la empresa, esto esclarece que los líderes deben tener características auténticas e idóneas para el puesto. La supervisión es muy necesaria e importante ya que así se va midiendo y controlando los avances de las actividades programadas, dando soluciones a problemas cotidianos para agilizar el trabajo encomendado, en todo trabajo debería existir este puesto ya que es de gran ayuda para la empresa y así se podrían obtener las metas controladas.

La cuarta dimensión es la comunicación, se define como la interacción de dos personas que se ponen en contacto, sea mediante un mensaje o señal, que hace referencia a la comunicación verbal y no verbal, donde se espera una respuesta (Martinez, 2003). Por otro lado, la comunicación en el lado interpersonal ayuda a fortalecer las relaciones con los otros, generando a una identidad personal, sentido de pertenencia, validación de su persona en la vida laboral (E. Redondo, 1974: 546, citado por Yucra 2018). Mats, Von, Simonsson, Falkheimer, (2018) indican que la comunicación se dará de forma estratégica dentro de la empresa que cuenta con un enfoque integrador. La comunicación fuera y dentro del centro laboral es lo más importante ya que va a generar empatía, cohesión, asertividad, es un pilar de las habilidades blandas para el desarrollo personal, mejorando así las relaciones interpersonales, se debería de potenciar esta enseñanza desde el primer nivel de estudios, para generar así niños, adolescentes con un buen futuro en sus habilidades, y gran desempeño laboral a futuro.

Y como última dimensión tenemos las condiciones laborales que Palma (2004) la define como reconocimiento que el empleador entrega los materiales y medios económicos, que son lo principal para que los colaboradores cumplan con las actividades propuestas. Forastieri (2005), refiere que las condiciones del trabajo se definen como el contexto y el ambiente, en donde el colaborador realiza sus actividades, incluyendo sus horarios laborales, el orden del trabajo, sus contenidos y servicios. Esta dimensión es vital ya que sin las buenas condiciones laborales de acuerdo a ley el colaborador corre riesgo de sufrir un accidente el cual puede cambiarle la vida, siendo el único responsable el empleador, y se generaría un proceso por los daños ocasionados. También el estado de una oficina o ambiente óptimo que ayude a desempeñar las funciones encomendadas.

La teoría de la felicidad, desde la psicología positiva es la que ha venido desarrollando competencias del ser humano, para un bienestar mental, fortalezas y virtudes, generándose nuevas interrogativas en el mundo laboral como es la felicidad (Davey, 2017). Zubiría (2007) refiere que la felicidad es una dimensión valiosa en el ser humano, las cuales se componen en cinco partes, íntima, familiar, interpersonal, subjetivo y laboral, y afirma que para encontrar la felicidad debemos tener satisfechas estas necesidades biológicas y psicológicas. El aporte principal de la psicología positiva es equilibrar los estados de la felicidad o bienestar en las personas (Seligman, 2005). Por otro lado, las emociones positivas están asociadas a sentimientos de bienestar y felicidad, que las determinan como reacciones de una persona cuando les sucede algo significativo (Contreras, 2006). Hay varias teorías de la felicidad, desde filosóficas, espirituales y científica, las cuales pueden llegar a ser subjetivas, pero todas concuerdan en que es un estado de bienestar de la persona.

Alarcón (2006) determina que la felicidad es un estado subjetivo que experimenta el ser humano al alcanzar algo preciado, sensación de seguridad, de felicidad y satisfacción plena. Debemos tener en cuenta que la felicidad se ha vuelto una búsqueda, un deseo usualmente insatisfecho (Sandoval, Salazar, Rivera, Morales, Zapata, Restrepo, 2021).

En razón de este marco referencial, encontramos cuatro dimensiones para la variable felicidad. Como primera dimensión tenemos al sentido positivo de la vida, Viktor Frankl (1979) padre de la logoterapia donde refiere que el sentido de vida es tener un propósito, y lo encontraremos mientras tengamos la libertad de elegir y estar motivados para mejorar nuestra realidad, entonces esta terapia se centra en encontrar el sentido de vida, para poder superar situaciones difíciles (García, 2006). Los pensamientos positivos o pensamientos agradables son factores que se deberían de potenciar en el ser humano, sea con una motivación intrínseca o extrínseca, es de importancia global la felicidad desde que nacemos (Martell, Mora, Nuñez, Castro, 2022).

Como segunda dimensión tenemos la satisfacción con la vida que la definen como una valoración global que hace el ser humano sobre sus experiencias, relacionándolas con el bienestar y la felicidad (Salavera y Usán, 2017). También la satisfacción con la vida hace referencia a nuestra percepción y análisis que tendremos al pensar en nuestra vida (Diener y cols., 1985), sirve como referencia de indicadores a nivel cognitivo, subjetivo y calidad de vida (Moyano, Martínez y Muñoz, 2013). Las definiciones de la segunda variable nos dejan ver que la satisfacción con la vida tiene que ver mucho con los pensamientos y vivencias personales y la evaluación que realizamos a lo que nos sucede durante nuestra vida y dar un veredicto de ello, es muy importante sentirnos satisfechos y más aún en el mundo laboral ya que de esa manera se va a potenciar nuestras capacidades.

Como tercera dimensión encontramos la realización personal, aquí Abraham Maslow, psicólogo humanista, la define como una necesidad básica de toda persona, que en cada escala de la pirámide encuentra la motivación para realizarla o satisfacerla y que cuando se da esto, se logra experimentar momentos de felicidad, bienestar y armonía (Barajas, 2020). Por otro lado, Alarcón (2006) refiere en que la realización personal es cuando nos hallamos faltos de nada y la persona se basta así misma. La realización personal es la cumbre de lo que puede llegar el ser humano para sentirse satisfecho y encontrar tranquilidad, hace el inicio a nuevos sueños y nuevas motivaciones.

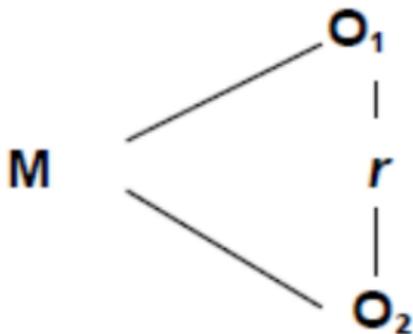
Y como cuarta dimensión tenemos a la alegría de vivir, que se refiere a lo mejor y esplendido de la vida, tener vivencias positivas durante nuestra vida y un sentimiento de bienestar (Alarcón, 2006, p.8). por otro lado, la alegría de vivir ha sido tomada como dimensión de la felicidad, por ello las investigaciones la mencionan como dimensión, es más investigada en temas gerontológicos y oncológicos. Mingyur (2012) refiere que la alegría de vivir es un entrenamiento de meditación. Tiene orígenes budistas, en este entrenamiento se trabaja con la conciencia, tendencia a la felicidad y el alejamiento del sufrimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología que se aplicó en este estudio fue cuantitativa, tipo de investigación básica, diseño no experimental, transversal, correlacional. (Ugalde y Balbastre, 2019).

Figura 1
Esquema de diseño correlacional



Nota: En la figura se representa la muestra y la relación de variables.

Leyenda:

- M: Son los 249 trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad
- r: Correlación de variables
- O₁: Clima laboral
- O₂: Felicidad

3.2 Variables y operacionalización

Conceptualmente el clima laboral es lo que el colaborador percibe dentro del ambiente laboral, influye mucho la interacción que tiene con sus jefes o equipo de trabajo, las actividades otorgadas, visualizar si tiene oportunidades de aspirar a más y sentirse realizado (Palma, 2004). Por su parte la felicidad es un estado a nivel afectivo, que se da por la satisfacción de una necesidad u obtención de algún bien esperado (Alarcón, 2006).

Operacionalmente la variable clima laboral se midió a través de las siguientes dimensiones, la primera es autorrealización, manifiesta Palma (2004) que la autorrealización dentro del espacio laboral es lo que el colaborador logra visualizar sobre las oportunidades que su centro de trabajo le otorga, como capacitaciones, desarrollo profesional, y un buen futuro. Como segunda dimensión tenemos al involucramiento, Palma (2004) indica que es el compromiso, es estar formados bajo la misión y contemplado la visión empresarial. La tercera dimensión es la supervisión, que se define como el seguimiento y recolección del cumplimiento de las actividades, es de costumbre rutinaria, y se verifica los progresos de los trabajos encomendados (Bratle,1998). Como cuarta dimensión tenemos la comunicación, que se define como el proceso por donde los seres humanos nos ponemos en contacto, la mayoría de las veces esperando una respuesta (Martínez, 2003). Y como quinta dimensión tenemos las condiciones laborales que Palma (2004) la define como reconocimiento que el empleador entrega los materiales y medios económicos, que son lo principal para que los colaboradores cumplan con las actividades propuestas.

Conceptualmente la felicidad es un estado afectivo de satisfacción completa que se percibe de manera personal al obtener un bien deseado (Alarcón, 2006). Operacionalmente la variable felicidad fue medida con las siguientes dimensiones: como primera dimensión se encuentra el sentido positivo de la vida, según García (2016), las emociones positivas son características que un ser humano lo une con la capacidad de resiliencia. La segunda dimensión es la satisfacción con la vida que

se define como una valoración global que hace el ser humano sobre sus experiencias, relacionándolas con el bienestar y la felicidad (Salavera y Usán, 2017). Como tercera dimensión tenemos la realización personal donde Alarcón (2006) refiere en que es cuando nos hallamos faltos de nada y la persona se basta así misma. Como cuarta y última dimensión de esta variable tenemos la alegría de vivir, que se refiere a lo mejor y esplendido de la vida, tener vivencias positivas durante nuestra vida y un sentimiento de bienestar (Alarcón, 2006, p.8).

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estará compuesta por el personal de seguridad ciudadana de una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao, que en suma total es de 700 integrantes. En relación con la muestra se elegirá de manera accidental a 249 integrantes; el muestreo será no probabilístico, por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta. Sobre el instrumento, se hizo uso del cuestionario, es estandarizado para recoger información de la población o muestra para el trabajo en campo (Fábregues, et. al. 2016). Se seleccionó el test de clima laboral de Sonia Palma, y encuesta de Felicidad de Reynaldo Alarcón.

Para obtener la validez de los instrumentos, se contactó a los especialistas para que sean jueces validadores, los cuales firmaron una carta para dar su apreciación en cuanto a tres criterios: para saber si es pertinente, si es relevante y si tiene claridad. Para la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, la cual obtuvo un valor de 0.975 en el instrumento de clima laboral, demostrando que sí existe confiabilidad, y 0.827 para el instrumento de felicidad, también demostrando su confiabilidad, lo cual significa que los instrumentos estuvieron aptos para ser aplicados.

En la tabla 1, se observa a los jueces validadores que nos dieron su aceptación para utilizar los instrumentos.

Tabla 1
Jueces que validaron los instrumentos

N°	Jueces validadores	Grado académico
1	Mg. Raúl Eduardo Huaita Guardia	Maestro en Docencia Universitaria
2	Mg. Magali Guadalupe Prado Coronado	Maestro en Educación
3	Mg. Nuria Giráldez Clemente	Maestro en Gestión Pública con mención en Políticas Públicas Regionales y Locales

Nota: La tabla nos a los jueces que validaron los instrumentos.

En la tabla 2, se observa los niveles de baremación de clima laboral y sus dimensiones.

Tabla 2
Baremos de clima laboral y dimensiones

Baremos de clima laboral y dimensiones						
Niveles	Clima laboral	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales
Alto	183 a 250	37 a 50	37 a 50	37 a 50	37 a 50	37 a 50
Medio	117 a 182	23 a 36	23 a 36	23 a 36	23 a 36	23 a 36
Bajo	50 a 116	10 a 22	10 a 22	10 a 22	10 a 22	10 a 22

En la tabla 3, se observa los niveles de baremación de felicidad y sus dimensiones.

Tabla 3
Baremos de felicidad y dimensiones

Baremos de felicidad y dimensiones					
Niveles	Felicidad	Satisfacción con la vida	Realización personal	Sentido positivo de la vida	Alegría de vivir
Altamente feliz	99 a 135	22 a 30	22 a 30	40 a 55	15 a 20
Medianamente feliz	63 a 98	14 a 21	14 a 21	26 a 39	9 a 14
Infeliz	27 a 62	6 a 13	6 a 13	11 a 25	4 a 8

3.5 Procedimientos

Los procedimientos que se emplearán son la estadística descriptiva e inferencial. Las encuestas serán aplicadas en un solo momento y luego se pasará la información en Excel, elaborando así la matriz de datos. Luego se procesará en el programa SPSS 26 para generar las tablas. Se realizará las coordinaciones con la institución para poder recolectar los datos y poder procesar la información.

Se empleó la estadística descriptiva, donde todos los datos fueron organizados, se presentó las tablas de acuerdo con las dimensiones y las variables aplicadas, a través del Excel y el programa estadístico SPSS 26. Para el análisis inferencial se utilizó el Rho de Spearman. Se realizó las coordinaciones con la institución.

3.6 Método de análisis de datos

En una primera etapa, se utilizó estadística descriptiva, donde los resultados fueron mostrados en tablas, interpretándolos, todo de acuerdo con las dimensiones y las variables.

En la segunda etapa, se aplicará la estadística inferencial para la prueba de la hipótesis, donde se utilizó el Rho de Spearman puesto que las variables que utilizaremos son ordinales.

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los principios que son condiciones éticas de investigación, conformados por el principio de justicia en la selección de sujetos, beneficencia, no maleficencia y respeto por los participantes de estudio. Por ello, en la investigación, los participantes fueron tratados de manera equitativa durante todo el proceso. El investigador siguió los protocolos con rigor e integridad, es decir la integridad se desarrolló de manera relevante en función a las normas deontológicas de la profesión. Será de utilidad social y científico.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Se realizó el análisis de la variable felicidad y sus dimensiones.

En la tabla 4 se presentaron los niveles para la variable felicidad, de ello se observó que los encuestados presentaron un nivel de infelicidad 2 que corresponde al 0.8%, medianamente feliz 189 que corresponde el 75.9% y altamente feliz 58 que corresponde al 23.3%, de la totalidad de 249 colaboradores encuestados, por ello se evidenció que la mayoría de encuestados presentó el nivel de medianamente feliz con relación a la variable felicidad.

Tabla 4
Distribución de frecuencias y porcentajes de la felicidad

Felicidad	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	2	,8%
Medianamente feliz	189	75,9%
Altamente feliz	58	23,3%
Total	249	100%

En la tabla 5 se presentaron los niveles para la dimensión satisfacción con la vida, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, infeliz 1 que corresponde al 0.4%, medianamente feliz 59 que corresponde al 23% y altamente feliz 189 que corresponde al 75.9%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión satisfacción con la vida

Satisfacción con la vida	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	1	,4%
Medianamente feliz	59	23,7%
Altamente feliz	189	75,9%
Total	249	100%

En la tabla 6 se presentaron los niveles para la dimensión realización personal, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, infeliz 10 que corresponde al 4%, medianamente feliz 80 que corresponde al 32.1% y altamente feliz 159 que corresponde al 63.9%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión realización personal

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	10	4%
Medianamente feliz	80	32,1%
Altamente feliz	159	63,9%
Total	249	100%

En la tabla 7 se presentaron los niveles para la dimensión sentido positivo de la vida, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, infeliz 131 que corresponde al 52.6%, medianamente feliz 95 que corresponde al 38.2% y altamente feliz 23 que corresponde al 9.2%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión sentido positivo de la vida

Sentido positivo de la vida	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	131	52,6%
Medianamente feliz	95	38,2%
Altamente feliz	23	9,2%
Total	249	100%

En la tabla 8 se presentaron los niveles para la dimensión alegría de vivir, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, infeliz 13 que corresponde al 5.2%, medianamente feliz 37 que corresponde al 14.9% y altamente feliz 199 que corresponde al 79.9%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión alegría de vivir

Alegría de vivir	Frecuencia	Porcentaje
Infeliz	13	5,2%
Medianamente feliz	37	14,9%
Altamente feliz	199	79,9%
Total	249	100%

Se realizó el análisis de la variable clima organizacional y sus dimensiones

En la tabla 9 se presentaron los niveles para la variable clima laboral, de ello se observó que los encuestados presentaron un nivel bajo 36 que corresponde al 14.5%, medio 148 que corresponde el 59.4% y alto 65 que corresponde a 26.1%, de la totalidad de 249 colaboradores, por ello se evidenció que la mayoría de encuestados presentaron niveles medianos de clima laboral.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la variable clima laboral

Clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	14,5%
Medio	148	59,4%
Alto	65	26,1%
Total	249	100%

En la tabla 10 se presentaron los niveles para la dimensión realización personal, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, bajo 43 que corresponde al 17.3%, medio 145 que corresponde al 58.2% y alto 61 que corresponde al 24.5%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión realización personal

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	17,3%
Medio	145	58,2%
Alto	61	24,5%
Total	249	100%

En la tabla 11 se presentaron los niveles para la dimensión involucramiento laboral, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, bajo 30 que corresponde al 12%, medio 134 que corresponde al 53.8% y alto 85 que corresponde al 34.1%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión involucramiento laboral

Involucramiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	12%
Medio	134	53,8%
Alto	85	34,1%
Total	249	100%

En la tabla 12 se presentaron los niveles para la dimensión supervisión, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, bajo 31 que corresponde al 12.4%, medio 147 que corresponde al 59% y alto 71 que corresponde al 28.5%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión supervisión

Supervisión	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	12,4%
Medio	147	59%
Alto	71	28,5%
Total	249	100%

En la tabla 13 se presentaron los niveles para la dimensión comunicación, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, bajo 42 que corresponde al 16.9%, medio 147 que corresponde al 59% y alto 60 que corresponde al 24.1%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de colaboradores según el nivel de la dimensión comunicación

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	16,9%
Medio	147	59%
Alto	60	24,1%
Total	249	100%

En la tabla 14 se presentaron los niveles para la dimensión condiciones laborales, de ello se observaron que los encuestados presentaron los niveles, bajo 41 que corresponde al 16.5%, medio 154 que corresponde al 61.8% y alto 54 que corresponde al 21.7%, de la totalidad de 249 colaboradores.

Tabla 14

Análisis de frecuencias y porcentajes

Condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	16,5%
Medio	154	61,8%
Alto	54	21,7%
Total	249	100%

En la tabla 15, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a por ser una muestra de 249 personas; para identificar el grado de normalidad, por lo que se evidenció que los valores de significancia son mayores y menores a 0,05; ante ello se optó por utilizar el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis y la correlación de las variables.

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables felicidad y clima laboral y sus dimensiones

Variables y dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad	,061	249	,027
Satisfacción con la vida	,138	249	,000
Realización personal	,099	249	,000
Sentido positivo de la vida	,085	249	,000
Alegría de vivir	,182	249	,000
Clima laboral	,047	249	,200*
Realización personal	,055	249	,064
Involucramiento laboral	,061	249	,024
Supervisión	,058	249	,042
Comunicación	,047	249	,200*
Condiciones laborales	,046	249	,200*

Nota: Se presentó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a.

4.2 Análisis inferencial

En el proceso de la prueba para validar las hipótesis se ha estimado con el método de Spearman, debido a que los instrumentos tienen cualidades ordinales; por ello se usó el nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%).

Se aplica una regla de decisión:

Si "p" (sig.) < 0,05, se rechaza H_0 y acepta H_i

Si "p" (sig.) > 0,05, se acepta H_0 y se rechaza H_i

En la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

H₁: Existe relación entre el clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

En ese sentido, se precisa que el objetivo general es, determinar la relación entre el clima laboral y la felicidad en un grupo de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En la tabla 16, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman que las variables no mostraron relación; la variable felicidad frente a clima laboral ($r_s=0,065$ p valor = 0,308) y se determina la no correlación, por lo tanto, se acepta la H₀. Concluyendo que no existe correlación entre las variables clima laboral y felicidad de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

Tabla 16
Prueba de Rho de Spearman de correlación de felicidad y clima laboral

Correlaciones Rho de Spearman		
	Variabes	Felicidad
	Coeficiente de correlación	,065
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,308
	N	249

En la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En relación con el objetivo específico 1, identificar el grado de relación entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En la tabla 17, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación débil; la variable clima laboral frente a la dimensión satisfacción con la vida ($r_s=0,161^*$, p valor = ,011). Concluyendo que existe correlación entre la variable clima laboral y la dimensión satisfacción con la vida de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

Tabla 17
Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión satisfacción con la vida

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión	Satisfacción con la vida	
	Coefficiente de correlación	,161*
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,011
	N	249

En la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En relación con el objetivo específico 2, identificar el grado de relación entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En la tabla 18, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación débil; la variable clima laboral frente a la dimensión realización personal ($r_s=0,146^*$, p valor = ,021). Concluyendo que existe correlación entre la variable clima laboral y la dimensión realización personal en de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

Tabla 18
Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión realización personal

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión		Realización personal
	Coeficiente de correlación	,146*
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,021
	N	249

En la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En el objetivo específico 3, identificar el grado de relación entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad la Provincia Constitucional del Callao.

En la tabla 19, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación inversa; la variable clima laboral frente a la dimensión satisfacción con la vida ($r_s = -0.126^*$, p valor = ,046). Concluyendo que existe una correlación inversa entre la variable clima laboral y la dimensión sentido positivo de la vida de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

Tabla 19
Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión sentido positivo de la vida

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión	Sentido positivo de la vida	
	Coeficiente de correlación	-,126*
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,046
	N	249

En la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

H₁: Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En el objetivo específico 4, identificar el grado de relación entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.

En la tabla 20, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman la no correlación; la variable clima laboral frente a la dimensión alegría de vivir ($r_s=0,094$, p valor = ,137). Concluyendo que no existe correlación entre la variable clima laboral y la dimensión alegría de vivir de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la provincia constitucional del Callao.

Tabla 20
Prueba de Rho de Spearman de correlación de clima laboral y la dimensión alegría de vivir

Correlaciones Rho de Spearman		
Variable y dimensión		Alegría de vivir
	Coeficiente de correlación	,094
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,137
	N	249

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la felicidad en un grupo de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao. También se estudió la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de la variable felicidad, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. A continuación, se estarán discutiendo los resultados de este estudio.

De acuerdo con los resultados obtenidos se determina la no correlación entre el clima laboral y la felicidad, donde el coeficiente de correlación *rhp* de Spearman da como resultado una no correlación por ello se rechaza la H_1 y se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que el clima laboral no influye en la felicidad de los trabajadores y viceversa. Si se obtiene un clima laboral alto, medio o bajo la felicidad será independiente y no se rige en la percepción que tengan los colaboradores hacia su centro de trabajo. Este resultado no concuerda con lo investigado por Ballón (2018) que realizó un estudio en Lima, que tuvo por objetivo determinar la relación entre clima laboral y la felicidad laboral percibidas en trabajadoras de enfermería en el Hospital Rebagliati, encontramos una diferencia fundamental con el estudio que se realizó al personal de seguridad ciudadana, esta diferencia se encuentra en las personas que fueron evaluadas en el caso de Ballón (2018) la totalidad del personal evaluado fueron enfermeras cuya formación es profesional en el campo de la salud y en el caso de la investigación, el personal de seguridad ciudadana tiene como perfil estudios básicos y la mayoría son del sexo masculino, donde se podría tener nuevas interrogantes, ya que ambos grupos de estudio tienen perfiles diferentes, como nivel de estudio, sueldo y sexo, y tal vez estas variables estudiadas puedan ser modificadas según la condición de cada colaborador. Alarcón (2006) determina que la felicidad es un estado subjetivo que experimenta el ser humano al alcanzar algo preciado, tiene una sensación de seguridad, de felicidad y satisfacción plena. Por otro lado, Ruiz (2021) refiere que el clima laboral es el aire que se respira, es la percepción que forman los colaboradores respecto al centro de trabajo, influye en los sentimientos y emociones, reflejando la mirada de los colaboradores dentro de la empresa, todos

estos factores pueden ser estudiados y medidos para efectos de mejora, usualmente en el sector público es poco probable que lo evalúen, a veces influye mucho el tema político, económico y tiempos para llevar a cabo estas evaluaciones, igual sería propicio que los gobiernos den un buen ejemplo para estos temas que tienen mucho que ver las leyes del trabajo en el Perú. Según las investigaciones realizadas el clima laboral es un factor fundamental para el éxito de una empresa, el empleador debe mantener a sus colaboradores integrados, generando un buen ambiente entre ellos y que logren tener una mejor percepción de la empresa o institución, por ello es necesario medir el clima laboral y la felicidad, ya que los colaboradores pasan la mayoría de su tiempo laborando, y esto tendrá un impacto sea positivo o negativo en sus vidas, evidenciando el nivel de clima laboral existente y en cuanto a la felicidad, si son felices o no y los niveles de las dimensiones.

En cuanto al primer objetivo específico el clima laboral y la dimensión satisfacción con la vida, según la correlación de Spearman da como resultado una correlación débil, aceptando la H1. Esto quiere decir que si el clima laboral es bueno la satisfacción con la vida también lo es, entonces es un buen resultado para los trabajadores ya que es parte de su bienestar y desarrollo. Estos resultados concuerdan con lo investigado por Pereira (2021) que tuvo como resultado la existencia de relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo en los grupos de Colombia y Brasil. En tal sentido, el ser humano en algún momento de su vida o cuando son partícipes de algún tipo de evaluación, hace un análisis sobre todos los aspectos que se involucran en sus vidas, un replanteo, un darse cuenta, este análisis o reflexión del ser humano puede darse por sí mismo o por exigencia del entorno. Vemos en estos estudios lo importante e imprescindible que se convierte el estar satisfecho con la vida, ya que involucra al factor felicidad en todas sus dimensiones. Las realidades culturales que pueden presentarse en Latinoamérica pueden variar tanto la felicidad personal como la laboral incluida la satisfacción con la vida, son realidades diferentes en cuanto a leyes laborales, sistemas de trabajo y estilos de vida. La satisfacción con la vida es parte de la búsqueda de la calidad de vida, se usa como un indicador de ella, y así poder hacer los cálculos respectivos de un avance social de las condiciones para una buena vida (Veenhoven, 1994; citado por Ruiz, 2002). Por otro lado, Ruiz (2021), refiere

que el clima laboral es la percepción que forman los colaboradores respecto a su centro de labores, influye en los sentimientos y emociones, reflejando la mirada de los colaboradores dentro de la empresa, todos estos factores pueden ser estudiados y medidos para efectos de mejora. Así mismo el que haya resultado bajo en esta correlación, se entiende que el clima laboral puede por una parte impactar en la satisfacción con la vida de un colaborador ya que si se encuentra en óptimas condiciones sería beneficioso para el colaborador y la empresa.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos del clima laboral y la realización personal se encuentran relacionadas según la correlación de Spearman resulta una correlación débil, aceptando la H1. Esto concuerda con la investigación de López (2019) que evaluó a docentes sobre la práctica del mindfulness y el impacto sobre su autorrealización y crecimiento personal. La realización personal se encuentra relacionada con clima laboral al ser el empleador la fuente de “deseo” para los aspirantes a puestos de trabajos, ascensos, capacitaciones y proyecciones a líneas de carreras según el desempeño de los colaboradores, generándoles un propósito y motivación, y al llegar a la meta sientan que avanzan hacia la realización personal. Se podría cuestionar si con solo la práctica de meditaciones hace que avance en su autorrealización un colaborador, o si requiere de otros factores más, para poder complementar, como un espacio idóneo, una guía, capacitaciones en habilidades blandas, etc., lo principal es el consentimiento de ellos ya que éstas prácticas toman tiempo en el día y no solo en el trabajo, lo ideal sería implementar pausas activas para aprovechar los recursos creativos que se lleguen a usar para poder trabajar con los colaboradores. Entonces la autorrealización viene de una motivación intrínseca, que es propia del ser humano, esté o no laborando, encuentra una meta, un objetivo para seguir avanzando en lo que quiere lograr y así seguir superándose, por otro lado está la motivación extrínseca donde pondremos como ejemplo a la empresa donde se labora, ella podría adecuar tanto los objetivos de la empresa como los de su colaborador, para que ambos obtengan el beneficio deseado, el colaborador la autorrealización y la empresa mientras más otorgue oportunidades de mejora o líneas de carrera más llegará al éxito con sus metas, ya que el colaborador se podría volver más productivo o más motivado. La realización personal también

conocida como autorrealización, Cuellar (2004) señala que en la teoría humanista donde encontramos las jerarquías de necesidades de Maslow, la autorrealización es la que se encuentra por encima de las demás, está en lo alto de la famosa pirámide, donde el ser humano tiene un deseo de realizar su y completar su potencial. Abraham Maslow, psicólogo humanista, la define como una necesidad básica de toda persona, que en cada escala de la pirámide encuentra la motivación para realizarla o satisfacerla y que cuando se da esto, se logra experimentar momentos de felicidad, bienestar y armonía (Barajas, 2020). Por ello es importante mantener en las empresas una línea de carrera, capacitaciones, aspiraciones, motivaciones que generen este bienestar y la sensación de realización personal de cada colaborador, ya que esto se vincula totalmente con el clima laboral, que es la percepción de los colaboradores respecto al centro de trabajo, y que influye en los sentimientos y emociones (Ruiz, 2021).

De acuerdo con el tercer objetivo específico, los resultados obtenidos del clima laboral y el sentido positivo de la vida se encuentran relacionadas de forma inversa, según la correlación de Spearman da como resultado una correlación inversa, rechazando la H1 y aceptando la Ho. Esto no concuerda con la investigación de Chávez (2022) quien sí halló la correlación entre clima laboral y sentido positivo de vida en un grupo de voluntarios de Lima. Aunque se muestren resultados que difieren, se debe seguir investigando ya que el tema en mención es importante y fundamental para el ser humano, encontrar un sentido de vida, y esto, aunque nazca de manera personal, en los centros de trabajo se debe de conocer los propósitos y sentidos de vida de los colaboradores para poder trabajar a la par con la empresa, y si se adaptan a los objetivos de ella. Las diferencias de características de la población también son fundamental, en la investigación presentada se oscila una edad entre 20 a 60 y en la investigación de Chávez (2022) la investigación es con jóvenes, entonces se pueden abrir nuevas interrogantes respecto a las edades o categorizar los grupos. Viktor Frankl (1979) padre de la logoterapia donde refiere que el sentido de vida es tener un propósito, y lo encontraremos mientras tengamos la libertad de elegir y estar motivados para mejorar nuestra realidad, entonces esta terapia se centra en encontrar el sentido de vida, para poder superar situaciones difíciles (García, 2006). Por ello es

importante ver qué propósitos u objetivos tiene el colaborador en la empresa, para trabajar en base a ellos, generando un sentido de vida y fortalecer sus capacidades, esto se puede investigar para mejorar el clima laboral donde se podrían crear actividades y/o programas que se preocupen más por el colaborador ya que con ellos es que se llega al éxito, y empezando por el clima laboral donde la percepción de cada colaborador es importante para que también pueda ser medida y estudiada para efectos de mejora (Ruiz, 2021).

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, los resultados obtenidos del clima laboral y alegría de vivir no se encuentran relacionadas, según la correlación de Spearman resulta la no correlación, rechazando la H1 y aceptando la Ho. Esto no concuerda con la investigación de Florez, Villamizar, Monroy (2021) sobre felicidad y clima organizacional en trabajadores de una organización humanitaria, teniendo por resultados que existe correlación entre las dimensiones de clima organizacional con los factores de felicidad uno de los cuales es alegría de vivir. Por ello es importante que se continúe investigando estas variables y dimensiones para tener un mayor panorama y poder seguir investigando los resultados, ya que al tener resultados positivos como en el estudio de Florez, Villamizar y Monroy (2021) se demuestra que sí existe correlación, ayudan a mejorar desde raíz al clima laboral y en su totalidad a la empresa, esto es ganar – ganar tanto para colaborador como para la empresa. Esta dimensión tiene orígenes muy arraigados en la realidad que vive cada persona en su día a día. Al comparar nuestros resultados de estudio con los de Florez, Villamizar y Monroy (2021) que muestra la dimensión alegría de vivir se encuentra relacionada con clima laboral, punto importante que encontramos es la realidad de cada país en el caso de Colombia los ingresos que tiene una persona que trabaja para una organización humanitaria pueden ser mayores a lo que percibe el personal de seguridad y esto ayuda que muchas de sus metas personal o familiares puedan ser cumplidas, por otro lado también tenemos que tener en cuenta el tipo de contrato que presentan puede ser diferente en el caso del sector público de nuestro país los contratos suelen ser por un mes lo que no proporciona estabilidad laboral y puede ser un impedimento para poder realizar cualquier meta que una persona se proponga. La dimensión alegría de vivir logra ser medible y aporta como complemento de la felicidad, no es estudiada como un

todo en cultura organizacional, pero es parte de ella. La alegría de vivir, se refiere a lo mejor y esplendido de la vida, tener vivencias positivas durante nuestra vida y un sentimiento de bienestar (Alarcón, 2006, p.8). La alegría de vivir ha sido tomada mayormente como dimensión de la felicidad, por ello las investigaciones encontradas la mencionan como dimensión, por otro lado, es investigada en temas gerontológicos y oncológicos, ya que es un tema amplio con bases filosóficas, budista y un ciclo de necesidades, y que actualmente ya se ocupa en el campo científico, siendo medible y verificable. Mingyur (2012) refiere que la alegría de vivir es un entrenamiento de meditación. Tiene orígenes budistas, en este entrenamiento se trabaja con la conciencia, tendencia a la felicidad y el alejamiento del sufrimiento. A este entrenamiento le otorgó tres niveles, el primero es calmar la mente donde se enseña a descansar en conciencia abierta, utilizando herramientas sensoriales, transformando los dolores físicos y emocionales, lidiar con distractores en el proceso, segundo abriendo el corazón donde se enseña el amor, la compasión, estados mentales positivos y empatía, como ultimo nivel se encuentra despertando la sabiduría aquí se aprenderá a evitar ideas distorsionadas, ver la realidad de las cosas que nos suceden.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a la hipótesis general, no existe relación entre las variables clima laboral y felicidad, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman que las variables no mostraron correlación; la variable felicidad frente a clima laboral y se determina la no correlación, por lo tanto, se rechaza la H1 y se acepta la Ho. Concluyendo que no existe correlación entre las variables.

Segunda: En relación con la hipótesis específica 1, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación débil; la variable clima laboral frente a la dimensión satisfacción con la vida. Concluyendo que existe correlación entre la variable y la dimensión.

Tercera: En relación con la hipótesis específica 2, Se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación débil; la variable clima laboral frente a la dimensión realización personal. Concluyendo que existe correlación entre la variable y la dimensión.

Cuarta: En relación con la hipótesis específica 3, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman una correlación inversa; la variable clima laboral frente a la dimensión satisfacción con la vida. Concluyendo que existe una correlación inversa entre la variable y la dimensión.

Quinta: En relación con la hipótesis específica 4, se evidenció según el coeficiente Rho de Spearman la no correlación; la variable clima laboral frente a la dimensión alegría de vivir. Concluyendo que no existe correlación entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área de recursos humanos de una de las municipalidades de la provincia Constitucional del Callao, evaluar semestralmente al personal de la gerencia de seguridad ciudadana, en cuanto al clima laboral y la felicidad, analizando los impactos dentro de la institución, ya que según la investigación no existe correlación.

Segunda: Se recomienda al área de recursos humanos de una de las municipalidades de la provincia Constitucional del Callao, que solicite o considere acciones para mejorar el clima laboral y que esto genere una mayor satisfacción con la vida dentro de sus trabajadores de la gerencia de seguridad ciudadana.

Tercera: Se recomienda al área de recursos humanos de una de las municipalidades de la provincia Constitucional del Callao, considerar aperturas de líneas de carreras según las necesidades del área de seguridad ciudadana, como también desarrollar programas de capacitaciones para mantenerse actualizados, que impulse al personal a sentir una realización personal con un buen clima laboral.

Cuarta: Se recomienda al área de recursos humanos de una de las municipalidades de la provincia Constitucional del Callao, a incorporar y fortalecer una cultura del buen trato entre colaboradores, fomentar momentos de integración laboral, donde se potencie sus habilidades blandas, mejorando la visión sobre el sentido positivo de la vida y clima laboral.

Quinta: Se recomienda al área de recursos humanos de una de las municipalidades de la provincia Constitucional del Callao, comprometerse por el bienestar mental de sus colaboradores a evaluar periódicamente su clima laboral y alegría de vivir analizando el impacto de ambas dentro de la organización, ya que según el estudio no muestran correlación.

REFERENCIAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>
- Aguilar et al. (2020). Educación y Pandemia. Una Visión Académica. *Hitos de ciencias*
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*. (40) 1, 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Alarcón, Reynaldo (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440110>
- Arellano R. (2019). Kusi Kuy, la felicidad de los peruanos. Ed.EY; ed. Ernst & Young; Perú 21; Fondo Editorial USIL; Universidad San Ignacio de Loyola; Arellano Consultoría para crecer. <https://www.arellano.pe/wpcontent/uploads/2019/03/Kusikuy-la-felicidad-de-los-peruanos-SECURED.pdf>
- Aurich, J. (2019). Lima, caótica y feliz, pero no indiferente. Jorge Aurich Couching. <http://jorgeaurich.com/lima-caotica-y-feliz/>
- Ballón, M. (2018). Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016 [Tesis de maestría, Programa de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16999/Ball%C3%B3n_RMDFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Ed. UNED. <http://portal.uned.es/Publicaciones/htdocs/pdf.jsp?articulo=0102064CT01L01>
- Bos-Nehles A. (2017) Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *The International Journal of Human Resource Management*. 30 (18), 2661-2683. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Chávez, G. (2022) Felicidad y sentido de vida en un grupo de jóvenes voluntarios de Lima en tiempos de COVID – 19. [Tesis de maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio institucional – UNIFE. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/967>
- Chiavenato, I., 2009: Gestión del Talento Humano. Mc Granw Hill.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*. 2 (23), 66-85. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027765004.pdf>
- Choi, J., Miao, C., Oh, I., Berry, C., & Kim, K. [2018]. Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. <https://bit.ly/3mKyfga>
- Corichi A., Hernández, T., García M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico*

De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, 2(3).
<https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>

- Cortés, D. & Leal, S. (2019). Pedagogical proposal for the improvement of the Organizational Climate. Encuentros Magazine, Autonomous University of the Caribbea. Vol. 17-01 de enero-junio. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Cuellar, A. (2004). Jerarquía de necesidades. México: Quetzal. https://www.academia.edu/35733663/Jerarquia_de_necesidades
- Davey, K. A. (2017). Engagement and Happiness levels in Lima's working college Students. Revista de investigación en psicología. Vol. 20 - N.º 2 - 2017, pp. 389 – 406. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14049>
- Dávila, C., & Bardales, J. (2020). Organizational Climate in the Organizational Labor Performance of public institutions. Business horizon. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial riskson happiness at work. Contaduría y administración, 63 (4), 1 – 14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Duche-Pérez, A. B., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global, 18(54), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Escribano, S. (2020, Julio 8). Los Índices de felicidad organizacional: Conectando con las personas. <https://observatoriorh.com/revista/158/los-indices-de-felicidad-organizacional-conectando-con-las-personas>
- Flores-Garay, A., Villamizar, B., Monroy, R. (2021). Relación entre la felicidad y el clima laboral de los trabajadores en una organización humanitaria. Centro seccional de investigaciones, universidad libre seccional Cúcuta. <https://repository.unilivre.edu.co/bitstream/handle/10901/22155/Paper%20investigaci%C3%B3n%20-%20Belkis%20y%20Alex.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Florez, A., Villamizar, B., Monroy, R. (2021). Relationship between happiness and the work environment of Employees in a humanitarian organization. <https://hdl.handle.net/10901/22155>
- Fábregues S., Meneses J., Rodríguez – Gómez D., y Paré M. (2016). Técnicas de investigación social y educativa. Ed. UOC. <http://www.editorialuoc.cat/tecnicas-de-investigacion-social-y-educativa>
- Gan, F., Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ed. Diaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=bSSMoQ-2pwlC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwicir-OmKv3AhWYF7kGHQQbAREQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false>
- García, E. (2006) Logoterapia para nuestra época. Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas Volumen 11, Núm. 2. <https://www.redalyc.org/pdf/473/47311956003.pdf>
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En claves del pensamiento. 8 (16). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lang=es#fn37

- García, M., (2009) The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation. Cuadernos de administración, 42 (1), 43 -61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gonzales, R., Ponce, H., Ríos, D, Vargas, C., (2018). Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao. [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1
- González, Y. (2019). Labor competencies and Organizational Climate as predictors of organizational Labor Performance in a private higher education institution. Administrative Science, Núm. 2, 2019. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Herrera, D., Sanchez, N., Trejos, M. y Bossa, S. (2015). Felicidad en el trabajo, estrategia garante del equilibrio de retención de empleados de una empresa retail [Trabajo de grado, Programa de Especialización en Gerencia de Talento Humano, Universidad Sergio Arboleda]. Repositorio de la Universidad Sergio Arboleda. <http://hdl.handle.net/11232/950>
- Huaita, D., Luza, F. (2018) The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions. INNOVA Research Journal 3 (8.1), 271-286.
- IPSOS (2019). Solo el 38% de los españoles afirma ser feliz. Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur. Consultado el 6 de abril del 2022. <https://www.ipsos.com/es-es/global-happiness-study-2020#:~:text=La%20felicidad%20en%20Espa%C3%B1a%20ha,6%20de%20cada%2010%20espa%C3%B1oles>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., Gómez, M. (2020). “felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. Revista venezolana de gerencia. 25 (90), 462 - 476. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/694879/felicidad_sierra_RVG_2020.pdf?sequence=1
- López, L. (2019). Mindfulness practice with teachers: benefits in their self-realization and personal growth. Revista Boletín Redipe, 8(5), 145–157. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i5.743>
- Martell Muñoz, J., Mora Romo, J. F., Nuñez, A., & Castro Saucedo, L. (2022) Happiness in University Students in Uaz, México. Revista Iberoamericana De Psicología, 15(1), 103–112. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.15110>
- Mats, H., Von, S., Simonsson C., Falkheimer, J. (2018) Expanding the Scope of Strategic Communication: Towards a Holistic Understanding of Organizational Complexity. International Journal of Strategic Communication.12 (4), 452- 468. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1553118X.2018.1456434>
- Mingyur Y. (2012) La alegría de vivir: El secreto y la ciencia de la felicidad. Editorial Rigden Institut Gestalt. (Original publicado en 2012).
- Montoliu, T. (2018). La alegría y la felicidad: factores que promueven la salud física y psicológica. Universidad internacional de valencia. <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/la-alegria-y-la-felicidad-factores-que-promueven-la-salud-fisica-y>

- Olaz, A. (2009). Diseño de un Modelo de Valoración Cuantitativo de Procesos del Clima Laboral en la Gestión de Recursos Humanos. *Capital Humano*, (230) 92 - 96. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1069/c266_092_a_Clima%20laboral_230_2.pdf
- Oré, E. E. (2022) Relevance of the work environment for the fulfillment of the organizational objectives. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19842/18178>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palma Carrillo, S. (2000). Motivation and Organizational Climate in employees of university entities. *Revista De Investigación En Psicología*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Pereira, T. (2021) Relación entre satisfacción con la vida, felicidad general y felicidad en el trabajo: un estudio en Colombia y Brasil. [tesis de maestría]. Repositorio Universidad de La Sabana: <http://hdl.handle.net/10818/50043>
- Ranking internacional de felicidad empresas heroínas (2021). Segunda edición del raking internacional de felicidad empresas heroínas 2021. *Revista Economía*. <https://www.revistaeconomia.com/segunda-edicion-del-ranking-internacional-de-felicidad-empresas-heroinas-2021/>
- Ruíz, D. (2019). Clima laboral en empresas públicas y privadas de asunción. Universidad autónoma de Asunción, Paraguay. <https://orcid.org/0000-0002-0051-6424>
- Ruiz, J. (2002) The Four Qualities of Life. *Adentro Journal Of Happiness Studies*, 2000 (1) 1-39. <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2000c-fulls.pdf>
- Ruiz, W. (2021). Análisis de inclusión de la mujer en el ámbito laboral del sector hotelero de la ciudad de San José de Cúcuta. [trabajo de grado, Universidad Libre Seccional Cúcuta]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10901/19169>
- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 325, 74 – 79. https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas
- Salvatore, M. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37 (2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>
- Sandoval, D. A. C., Salazar, J. A. A., Rivera, R., Morales, M., Zapata, D. A. R., Restrepo, L. H., CINOC, C. I. (2021). La felicidad humana: un estado de satisfacción y realización personal y social. <https://iescinoc.edu.co/wp-content/uploads/MaquetacinlibrolafelicidadunestadodesatisfaccionyrealizacinpersonalsocialVR09122021.pdf>
- Silva, E., Silva, G. & Bautista J (2018). Influence of the Organizational Climate in the Labor Performance of the workers of the municipality of morales, San Martín region. *TZHOECOEN*, 10(1), 56-63. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Suzete, A., Coelho, A. y Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, 31 (3), [1 – 27]. <https://doi.org/10.1108/EBR-01-2018-0034>

- Syakur, A., Budi T., Wike R. (2020) Sustainability of Communication, Organizational Culture, Cooperation, Trust and Leadership Style for Lecturer Commitments in Higher Education. BIRCI-Journal: Humanities. 3 (2) 1325- 1335. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/980/pdf>
- Ugalde B., Balsastre F. (2019). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: Buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. Ciencias Económicas 31(2), 179-187. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730/11978>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?</p> <p>b. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?</p> <p>c. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?</p> <p>d. ¿Cómo se relacionan el clima laboral con la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>determinar la relación entre el clima laboral y la felicidad en un grupo de trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>b. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>c. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una municipalidad la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>d. Identificar el grado de relación entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la felicidad en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la satisfacción con la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>b. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la realización personal en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>c. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y el sentido positivo de la vida en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p> <p>d. Existe relación positiva y significativa entre el clima laboral y la alegría de vivir en trabajadores de seguridad ciudadana de una Municipalidad de la Provincia Constitucional del Callao.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realización personal 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales <p>VARIABLE 2</p> <p>FELICIDAD</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sentido positivo de la vida 2. Satisfacción con la vida 3. Realización personal 4. Alegría de vivir 	<p>La metodología aplicada será cuantitativa, de tipo de investigación básica, su diseño de investigación es no experimental, transversal, correlacional.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Clima laboral, se utilizó el instrumento llamado encuesta de clima laboral (Palma, 2004).</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Felicidad, se utilizó el instrumento llamado encuesta de felicidad (Alarcón, 2009).</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de clima laboral y la felicidad

Variable: CLIMA LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
REALIZACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad de progreso. - Interés por el éxito del empleado. - Participación en la definición de objetivos de la organización. - Valor del desempeño. - Reconocimiento de logros por parte del jefe. - Desarrollo profesional. 	1 - 6 - 11 - 16 - 21 - 26 - 31 - 36 - 41 - 46	ALTO: 183 A 250 MEDIO: 117 A 182 BAJO: 50 A 116
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Mejora constante. - Cumplimiento y desarrollo. - Calidad de cultura organizacional. 	2 - 7 - 12 - 17 - 22 - 27 - 32 - 37 - 42 - 47	
SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo por parte de los superiores. - Capacitaciones. - Evaluación constructiva. - Claridad de funciones. 	3 - 8 - 13 - 18 - 23 - 28 - 33 - 38 - 43 - 48	
COMUNICACIÓN 1	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a la información. - Comunicación con los pares. - Acceso a canales de información. - Comunicación con superiores. - Fomento de comunicación en la organización. 	4 - 9 - 14 - 19 - 24 - 29 - 34 - 39 - 44 - 49	
CONDICIONES LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación laboral. - Metas laborales. - Libertad de decisión. - Administración de recursos. - Remuneración. 	5 - 10 - 15 - 20 - 25 - 30 - 35 - 40 - 45 - 50	

Variable: FELICIDAD

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
FACTOR I: SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Profunda depresión. - Fracaso. - Intranquilidad. - Pesimismo. - Vacío existencial. <p>Las respuestas de rechazo a lo que afirman las oraciones, indican felicidad, que se reflejan actitudes y experiencias positivas a la vida.</p>	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 Redactados en forma inversa.	<p>INFELIZ: 52 A MÁS</p> <p>MEDIANAMENTE FELIZ: 39 A 51</p> <p>FELIZ: 25 A 38</p> <p>ALTAMENTE FELIZ: MENOS DE 24</p>
FACTOR II: SATISFACCIÓN CON LA VIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Las condiciones de vida. - La persona esta donde debe estar o se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida. - Satisfacción por lo alcanzado. 	1,2,3,4,5,6	<p>INFELIZ: 6 A 12</p> <p>MEDIANAMENTE FELIZ: 13 A 18</p> <p>FELIZ: 19 A 24</p> <p>ALTAMENTE FELIZ: 25 A MÁS</p>
FACTOR III: REALIZACIÓN PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - La felicidad plena. - Auto suficiencia. - Autarquía. - Realización personal. - Tranquilidad emocional. - Placidez. 	7,8,9,10,11,12	<p>INFELIZ: 6 A 12</p> <p>MEDIANAMENTE FELIZ: 13 A 18</p> <p>FELIZ: 19 A 24</p> <p>ALTAMENTE FELIZ: 25 A MÁS</p>
DIMENSIÓN IV: ALEGRÍA DE VIVIR	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencias positivas de la vida. - Experimenta la alegría de vivir. - Lo maravilloso que es vivir. - Sentirse generalmente bien. 	24,25,26,27	<p>INFELIZ: 4 A 8</p> <p>MEDIANAMENTE FELIZ: 9 A 12</p> <p>FELIZ: 13 A 16</p> <p>ALTAMENTE FELIZ: 17 A MÁS</p>

Anexo 3. Instrumentos de investigación - Cuestionario de clima laboral

CLIMA LABORAL - SONIA PALMA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno Nunca	Poco	Regular Algo	Mucho	Todo Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlos					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día					

		Ninguno Nunca	Poco	Regular Algo	Mucho	Todo Siempre
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconoce los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros					

*Por favor **REVISE** si no se olvidó responder algún ítem. ¡MUCHAS GRACIAS!

Instrumentos de investigación - Cuestionario de felicidad

EDAD			
SEXO	F	M	
TIEMPO DE SERVICIO			
Menos de 1 año			
Más de 1 año			

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.

	DIMENSIONES / ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	DIMENSION 1: SATISFACCION CON LA VIDA					
1	Estoy satisfecho con mi vida.					
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
3	La vida ha sido buena conmigo.					
4	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
5	Me siento satisfecho con lo que soy.					
6	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
	DIMENSION 2: REALIZACIÓN PERSONAL					
7	Me considero una persona realizada.					
8	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
9	Creo que no me falta nada.					
10	Mi vida transcurre plácidamente.					
11	Si volviese a nacer, no cambiaría nada en mi vida.					
12	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.					
	DIMENSION 3: SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA					
13	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
14	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
15	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
16	Para mí, la vida es una cadena de sufrimiento.					
17	Me siento triste por lo que soy.					

18	Siento que mi vida está vacía.					
19	Me siento un fracasado.					
20	La vida ha sido injusta conmigo.					
21	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
22	Pienso que nunca seré feliz.					
23	Me siento inútil.					
	DIMENSION 4: ALEGRIA DE VIVIR					
24	Es maravillo vivir.					
25	Soy una persona optimista.					
26	He experimentado la alegría de vivir.					
27	Por lo general me siento bien.					

*Por favor **REVISE** si no se olvidó responder algún ítem.

Anexo 4. Evidencia de validez de contenido de instrumentos validación de 1er juez experto:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X	No	X	No	X	No	
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades es una tarea estimulante.	X		X		X		
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
19	Hay una clara definición, misión y valores en la institución.	X		X		X		
20	La organización es una opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
23	La evaluación que se hace de trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
26	Se dispone de un sistema para seguimiento y el control de las actividades.	X		X		X		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
28	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
30	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X	No	X		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		

33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X	
34	Existe suficientes canales de comunicación.	X		X		X	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
40	Se conoce los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los compañeros de trabajo operan entre sí.	X		X		X	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
44	El grupo con el trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
46	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Raul Eduardo Huaita Guardia DNI:42255997

Especialidad del validador: **Docencia universitaria**

13 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Raul Eduardo Hualta Guardia** **DNI: 42255997**

Especialidad del validador: **Docencia universitaria**

13 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Evidencia de validez de contenido de instrumentos validación de 2do juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X		X		X		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades es una tarea estimulante.	X		X		X		
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
19	Hay una clara definición, misión y valores en la institución.	X			X	X		
20	La organización es una opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN: SUPERVISION								
		Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
23	La evaluación que se hace de trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X			X	X		
26	Se dispone de un sistema para seguimiento y el control de las actividades.	X		X		X		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
28	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
30	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
34	Existe suficientes canales de comunicación.	X		X		X		

35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X	
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X	
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X	
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X	
40	Se conoce los avances en otras áreas de la organización	X		X		X	
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No
41	Los compañeros de trabajo operan entre sí.	X		X		X	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X	
44	El grupo con el trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X			X	X	
46	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y logros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. MAGALI GUADALUPE PRADO CORONADO**
 Especialidad del validador: **MAESTRO EN EDUCACIÓN**

DNI: 25526440

13 de Mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA VIDA								
1	Estoy satisfecho con mi vida.	X		X		X		
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.	X		X		X		
3	La vida ha sido buena conmigo.	X		X		X		
4	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho con lo que soy.	X		X		X		
6	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN PERSONAL								
7	Me considero una persona realizada.	X		X		X		
8	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	X		X		X		
9	Creo que no me falta nada.	X		X		X		
10	Mi vida transcurre plácidamente.	X		X		X		
11	Si volviese a nacer, no cambiaría nada en mi vida.	X		X		X		
12	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA								
13	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	X		X		X		
14	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	X		X		X		
15	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	X		X		X		
16	Para mí, la vida es una cadena de sufrimiento.	X		X		X		
17	Me siento triste por lo que soy.	X		X		X		
18	Siento que mi vida está vacía.	X		X		X		
19	Me siento un fracasado.	X		X		X		
20	La vida ha sido injusta conmigo.	X		X		X		
21	La mayoría del tiempo me siento feliz.	X		X		X		
22	Pienso que nunca seré feliz.	X		X		X		
23	Me siento inútil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: ALEGRIA DE VIVIR								
24	Es maravillo vivir.	X		X		X		
25	Soy una persona optimista.	X		X		X		
26	He experimentado la alegría de vivir.	X		X		X		
27	Por lo general me siento bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. MAGALI GUADALUPE PRADO CORONADO**
 Especialidad del validador: **MAESTRO EN EDUCACIÓN**

DNI: 25526440

Viernes 13 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Evidencia de validez de contenido de instrumentos validación de 3er juez experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa para definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	X			X	X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La empresa promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización.	X	No	X	No	X	No	
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
17	Cumplir con las actividades es una tarea estimulante.	X		X		X		
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
19	Hay una clara definición, misión y valores en la institución.	X		X		X		
20	La organización es una opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN: SUPERVISION								
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
22	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
23	La evaluación que se hace de trabajo ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
26	Se dispone de un sistema para seguimiento y el control de las actividades.	X		X		X		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
28	Los objetivos de trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X			X	X		
30	Existe un trato justo en la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN								
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.	X		X		X		
34	Existe suficientes canales de comunicación.	X		X		X		

35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X			X	X		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
40	Se conoce los avances en otras áreas de la organización	x		x		x		
	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo operan entre sí.	X		X		X		
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
44	El grupo con el trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
46	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
50	La remuneración esta de acuerdo al desempeño y logros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Nuria Giráldez Clemente **DNI: 10674107**

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública con mención en Políticas Públicas Regionales y Locales

13 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FELICIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: SATISFACCIÓN CON LA VIDA								
1	Estoy satisfecho con mi vida.	X		X		X		
2	Las condiciones de mi vida son excelentes.	X		X		X		
3	La vida ha sido buena conmigo.	X		X		X		
4	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.	X		X		X		
5	Me siento satisfecho con lo que soy.	X		X		X		
6	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	X			X	X		
DIMENSIÓN 2: REALIZACIÓN PERSONAL								
7	Me considero una persona realizada.	X		X		X		
8	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	X		X		X		
9	Creo que no me falta nada.	X		X		X		
10	Mi vida transcurre plácidamente.	X		X		X		
11	Si volviese a nacer, no cambiaría nada en mi vida.	X		X		X		
12	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes.	X			X	X		
DIMENSIÓN 3: SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA								
13	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	X		X		X		
14	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	X		X		X		
15	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	X		X		X		
16	Para mí, la vida es una cadena de sufrimiento.	X		X		X		
17	Me siento triste por lo que soy.	X		X		X		
18	Siento que mi vida está vacía.	X		X		X		
19	Me siento un fracasado.	X		X		X		
20	La vida ha sido injusta conmigo.	X		X		X		
21	La mayoría del tiempo me siento feliz.	X		X		X		
22	Pienso que nunca seré feliz.	X		X		X		
23	Me siento inútil.	X			X	X		
DIMENSIÓN 4: ALEGRÍA DE VIVIR								
24	Es maravillo vivir.	X		X		X		
25	Soy una persona optimista.	X		X		X		
26	He experimentado la alegría de vivir.	X		X		X		
27	Por lo general me siento bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se observa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Nuria Giráldez Clemente DNI: 10674107

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública con mención en Políticas Públicas Regionales y Locales

Lima 13 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



Lima, 26 de mayo de 2022

Carta P. 0498-2022-UCV-EPG-SP

MAYOR PNP (R)
FERNAN FIDEL RAMIREZ RODRIGUEZ
GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROJAS MIRANDA ROSARIO ISABEL**; identificado(a) con DNI/CE N° 46880807 y código de matrícula N° 7002497341; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

CLIMA LABORAL Y FELICIDAD EN TRABAJADORES DE SEGURIDAD CIUDADANA DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



MDV - Tramite > Recibidos x

mesadepartes@muniventanilla.gob.pe
para mí

mar, 7 jun, 17:24

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Su solicitud ha sido registrado con éxito.

Referencia: **0498-2022-UCV-EPG-SP**

N° de Trámite: **120220023535**

El seguimiento de su trámite lo podrá realizar en el siguiente enlace:
www.muniventanilla.gob.pe/consultaTramite

Ante cualquier consulta deberá comunicarse al ALO VENTANILLA 631-1410

Saludos,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y FELICIDAD EN TRABAJADORES DE SEGURIDAD CIUDADANA DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO", cuyo autor es ROJAS MIRANDA ROSARIO ISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ PARODI RAUL ALFREDO DNI: 18111923 ORCID 0000-0002-1667-9594	Firmado digitalmente por: RAMENDEZ el 11-08- 2022 05:40:50

Código documento Trilce: TRI - 0386721