

**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**FELICIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES  
DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA**

**TESIS**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR**

**Bach. SALINAS HUARANCA, NATALY CECILIA**

**Asesor: Mg. REYES ROMERO, CARLOS ANTONIO**

**LIMA-PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios, porque por Él todo tiene un inicio y un fin, la sabiduría que proporciona a los que le piden.

A mi papá por su infinita paciencia y confianza y a mi mamá por enseñarme su perseverancia.

A mi persona favorita por compartir sus ideas y sueños.

A las personas que deciden ser feliz cada día que viven.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la fortaleza que me da.

Expreso mi reconocimiento a mi asesor Carlos Reyes por su colaboración y apoyo. A las personas que consulté y me dedicaron su tiempo para resolver mis dudas.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	3
1.1 Formulación del Problema .....	3
1.2 Objetivos .....	5
1.2.1 Objetivo General .....	5
1.2.2 Objetivos Específicos.....	5
1.3 Importancia y Justificación del Estudio .....	6
1.4 Limitaciones del Estudio.....	8
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Investigaciones Relacionadas con el Tema .....	9
2.1.1 Investigaciones Nacionales.....	9
2.1.2 Investigaciones Internacionales .....	16
2.2 Bases Teórico-científicas del Estudio .....	19
2.2.1 La Felicidad: Conceptos y Componentes .....	19
2.2.2 Clima Organizacional: Conceptos y Componentes.....	23
2.3 Definición de Términos Básicos .....	27
CAPÍTULO 3: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	31
3.1 Supuestos Científicos Básicos .....	31
3.1.1 Hipótesis General .....	32
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	32
3.2 Variables de Estudio .....	33
CAPÍTULO 4: MÉTODO .....	35
4.1 Población de Estudio, Muestra o Participantes .....	35
4.2 Tipo y Diseño de Investigación .....	35
4.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	35
4.3.1 Ficha Técnica de la Escala de Felicidad de Lima (EFL) (2006) .....	36
4.3.2 Ficha Técnica de la Escala de Clima laboral (CL-SPC) (2004).....	37
4.4 Procedimientos y Técnicas de Procesamiento de Datos .....	37
CAPÍTULO 5: RESULTADOS OBTENIDOS .....	39
5.1 Presentación de Datos Generales .....	39
5.2 Presentación y Análisis de Datos.....	41

5.3 Interpretación o Discusión de Resultados .....	45
5.3.1 Clima Organizacional global relacionado con realización personal (Factor de felicidad) .....	47
5.3.2 Factor de felicidad; Satisfacción con la Vida correlacionado con involucramiento laboral, supervisión y comunicación(Factores del clima organizacional).....	48
5.3.3 Factor de Felicidad; Realización Personal correlacionado con Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, Comunicación y Condiciones laborales (Factores de clima organizacional) .....	51
CONCLUSIONES .....	61
RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: DOCUMENTACIÓN Y PRUEBAS EMPLEADAS .....	75
1.1 Formato de Consentimiento Informado para Participar en la Prueba .....	76
1.2 Prueba de la Escala de Felicidad de Lima (EFL) (2006) .....	77
1.2.1 Relación entre las preguntas de la prueba de Felicidad de Lima con los factores de felicidad .....	78
1.3 Prueba de la Escala de Clima laboral (CL-SPC) (2004) .....	79
1.3.1 Relación entre las preguntas de la prueba de Clima Laboral con los factores de Clima Laboral .....	81
ANEXO 2: ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	82
2.1 Valores de Respuestas de la Prueba de Felicidad.....	83
2.1.1 Sumatorias de Valores de la Prueba de Felicidad por Factores .....	85
2.2 Valores de las Respuestas de la Prueba de Clima Laboral .....	88
2.2.1 Sumatoria de Valores de la Prueba de Clima Laboral por Factores ...	91
ANEXO 3: FOTOS .....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de felicidad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana .....	39
Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de cada uno de los factores que componen la felicidad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana .....	40
Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.....	40
Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de cada uno de los factores que componen el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana .....	41
Tabla 5: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del puntaje general de felicidad y componentes de felicidad de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana .....	42
Tabla 6: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del puntaje general de clima organizacional y sus factores de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.....	43
Tabla 7: Valores de correlación entre felicidad, clima organización y sus factores respectivos de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana .....	44

## RESUMEN

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo que analiza la relación entre felicidad y clima organizacional y los factores de cada variable, con el fin de ser útil para futuras investigaciones.

La investigación surge de la inquietud del porqué algunas personas muestran mayor compromiso y satisfacción con su trabajo y porqué las organizaciones quieren a personas con estas características. La demanda de las personas está en la búsqueda de organizaciones que les brinden seguridad, bienestar y desarrollo, tanto de la empresa como de sí mismas.

Se utilizó un diseño no experimental, transversal, tipo correlacional, con una muestra de 92 trabajadores entre hombres y mujeres que laboran en una empresa industrial, cuyas edades oscilan entre los 20 a 60 años, quienes ocupan distintos puestos de trabajo. Se empleó las pruebas de la Escala de la Felicidad de Alarcón (2006) y de la Escala de Clima Laboral de Palma (2004). Para el procesamiento de datos se empleó el software IBM SPSS Statistics 20.

Los resultados muestran que existe una relación altamente significativa entre Clima Organizacional y Realización personal (factor de felicidad); así mismo se muestra que el factor Realización personal se relaciona con todos los factores del clima organizacional; es decir, con Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones laborales. Otro resultado mostrado es la relación entre Satisfacción con la vida (factor de felicidad) con tres de los factores ya mencionados (Involucramiento laboral, supervisión y comunicación; factores de Clima Organizacional). Reforzando así la importancia del desarrollo de los colaboradores para que muestren una percepción favorable del clima organizacional.

**Palabras Clave:** Felicidad, clima organizacional, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

## ABSTRACT

This research has a quantitative approach that analyzes the relationship between happiness and organizational climate and the factors of each variable, in order to be useful for future research.

The research arises from the concern of why some people show greater commitment and satisfaction with their work and why organizations want people with these characteristics. People's demand is in search of organizations that provide them with security, well-being and development, both for the company and for themselves.

A non-experimental, cross-sectional, correlational type design was used, with a sample of 92 workers between men and women working in an industrial company, whose ages range from 20 to 60 years, who occupy different jobs. The tests of the Happiness Scale of Alarcón (2006) and the Labor Climate Scale of Palma (2004) were used. For data processing, the IBM SPSS Statistics 20 software was used.

The results show that there is a highly significant relationship between Organizational Climate and Personal Achievement (happiness factor); Likewise, it is shown that the Personal Realization factor is related to all the factors of the organizational climate; that is, with Self-Realization, Labor Involvement, Supervision, Communication and Working Conditions. Another result shown is the relationship between Satisfaction with life (happiness factor) with three of the aforementioned factors (Labor involvement, supervision and communication; Organizational Climate factors). Thus reinforcing the importance of the development of the collaborators so that they show a favorable perception of the organizational climate

**Keywords:** Happiness, organizational climate, positive sense of life, satisfaction with life, personal fulfillment, joy of living, self-realization, work involvement, supervision, communication, working conditions.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas se enfrentan a diversos retos, uno de ellos es demostrar a sus colaboradores y a la población que la organización busca el bienestar y desarrollo de ellos. Para afrontar este reto es necesario observar el comportamiento de los trabajadores desde un enfoque positivo, y desde esa orientación, fortalecer el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en su ambiente laboral.

Para cumplir con estos retos es necesario comprender que, diversos factores están implicados, así lo indican múltiples estudios abordados en la presente investigación, el estrés laboral reduce la colaboración y la producción de los trabajadores en su centro de trabajo, y en ocasiones trae como consecuencias la falta de compromiso, una constante rotación de personal o hasta accidentes laborales. Además, según asevera Shawn (2012), la felicidad lleva el éxito y no en sentido contrario.

Por lo que surge la duda de cómo alcanzar la felicidad en los trabajadores, y más aún, si la felicidad puede ser aprendida, si podemos fomentarla, si frente a retos y adversidades que se presenten en una organización, el colaborador puede mostrar aún felicidad, sentirse satisfecho con su trabajo, sentirse motivado y más comprometido en superar las barreras que se han presentado. Lo que lleva a reflexionar sobre la responsabilidad que las empresas tienen para con los trabajadores, que no solo se enmarca en beneficios económicos, sino en conocer cómo estos perciben el clima organizacional y gestionar políticas para su felicidad o bienestar subjetivo que tendrían impacto en su entorno laboral y personal.

Frente a estas necesidades es que se plantea la presente investigación, que tiene como objetivo analizar la relación entre la Felicidad y el Clima Organizacional y sus respectivos factores en trabajadores de una empresa privada de Lima. Los aspectos o factores vinculados a estas dos variables a relacionar son muy importantes, debido a que nos ayuda a medir, especificar,

conocer y en el futuro tomar acciones para mejorar no solo la producción, eficiencia sino también la calidad de vida de los trabajadores.

La presente investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I, se presenta lo correspondiente al problema de investigación, lo cual deriva en la formulación de los objetivos, y asimismo la sustentación de la importancia, justificación y las limitaciones del estudio a tratar.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico que sustenta el estudio, y las investigaciones concernientes al tema; además de las definiciones de los términos claves mencionados en el estudio.

En el capítulo III, se aborda todo lo concerniente a las hipótesis y variables del estudio.

En el capítulo IV, se hace referencia a todo lo concerniente al método, en el cual se menciona el tipo y diseño de investigación, las características de los participantes, los instrumentos utilizados y como se llevó a cabo todo el procedimiento del estudio.

En el capítulo V, se desarrollan los resultados de la investigación, con el respectivo análisis de los datos que son presentados en tablas, y los cuales fueron organizados en función de las hipótesis y objetivos del estudio. Además de la discusión, ello en base a los hallazgos de las diversas investigaciones señaladas en el marco teórico y teniendo en cuenta las hipótesis planteadas.

Por último, se plasman las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

# CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

## 1.1 Formulación del Problema

La realidad del sector laboral peruano propicia que los trabajadores se encuentren muchas horas laborando y relacionándose con las mismas personas que pertenecen a su centro de trabajo en una rutina que se puede repetir por muchos años, haciendo que el ambiente laboral y la relación con los compañeros de trabajo se conviertan en parte importante de la vida personal de cada trabajador. Conocer la relación entre el clima organizacional del centro laboral con la felicidad del trabajador y los factores que implican, nos permitirá interpretar el impacto del ambiente laboral y su importancia en esta relación, con el fin de contribuir a posteriores investigaciones sobre la importancia de un clima laboral favorable en la realidad peruana; así como los beneficios que puede dar en la productividad, el bienestar y la felicidad de cada colaborador.

Una de las acciones que evidencia la importancia que tiene la felicidad o también llamado bienestar subjetivo, en la actualidad, es la creación del Consejo Global de la Felicidad, según informa la Naciones Unidas (2017), con el objetivo de apoyar a los gobiernos en la implementación y mejora de prácticas para la alegría, el bienestar y la medición de los índices de felicidad tomados en cuenta (ingresos económicos, esperanza de vida saludable, apoyo social, libertad, confianza o ausencia de corrupción y generosidad). Además, Gestión (2018) indica que la ONU, en su último reporte del 2018 sobre un estudio de la felicidad hecho a 156 países, se otorgó a Finlandia la categoría del país más feliz, mientras que Perú ocupó el puesto 65, estando entre los países menos felices de Latinoamérica.

Otro indicio que muestra la necesidad de mejora del clima organizacional en los trabajos peruanos, es el estudio de la felicidad en el trabajo mencionado por el diario RPP Noticias (2017), en el que se afirma que, del sondeo realizado a 1770 trabajadores en el Perú, resultó que el 51% de los peruanos era feliz laboralmente, mientras que el 49% restante se sentía infeliz. Respecto al motivo

para sentirse feliz, el 30% afirmaba que era debido a que han podido desarrollarse laboralmente, cabe resaltar la que este uno de los componentes relacionados con autorrealización de clima organizacional y se complementa con realización personal de la variable felicidad;

El 20% debe su felicidad a que puede equilibrar su trabajo y su vida personal, un 15% afirma que hay un buen ambiente laboral en su centro de trabajo, un 10% cree tener oportunidades para ascender, y otro 10% señala que su trabajo le permite viajar.

Por otro lado, los motivos por los que los trabajadores no se sienten felices fueron que no tienen un buen sueldo, seguido de la imposibilidad para desarrollarse laboralmente y finalmente indicaron tener un mal ambiente laboral.

Según Chiavenato (2000), la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores, como las de pertenencia, autoestima y autorrealización, tiene como consecuencia que se desmotive, lo cual es un factor influyente en la percepción del clima laboral y por consiguiente afecta de manera negativa a la productividad y al bienestar del propio trabajador. Mientras que Luthans (2002), indica que, en varias investigaciones de meta-análisis se demuestra que las personas que están satisfechas con su vida tienden a estar satisfechas también con su trabajo. Desde esta misma perspectiva Fishman (2009), afirma que primordialmente se debería mejorar la percepción de sí mismo de cada colaborador; lo que significa que muestren decisiones y actitudes de satisfacción y bienestar personal; ya que las empresas utilizan estrategias y recursos para que los colaboradores tengan una percepción del clima laboral favorable; por lo mismo tendríamos mejores resultados si empezamos por el clima personal; generando así relaciones satisfactorias, interés y colaboración. Teniendo en cuenta que la felicidad es un estado afectivo positivo caracterizado por el disfrute, la gratificación y el encuentro de sentido en la vida según (Sanín y Salanova, 2017).

Que podría pasar si no tomamos en cuenta la debida importancia de lo mencionado, alguna consecuencia posible sería estrés o el síndrome de burnout.

Según la OIT (2016), el estrés laboral es una enfermedad peligrosa pues afecta la salud física y mental de los trabajadores. Estos aspectos se relacionan con la felicidad o bienestar subjetivo ya que es evidente empíricamente que las personas que tienen salud son más felices que las que no. Siendo la realidad laboral peruana una en la que muchas de las empresas dejan de lado la salud y el bienestar de sus colaboradores y vuelcan todos sus recursos en la obtención capitalista de ingresos, no se toma en cuenta o no le dan la importancia necesaria a este asunto.

Finalmente, esta investigación busca determinar la relación entre la felicidad, el clima organizacional y los factores que los involucran respectivamente.

Por tanto, el problema de investigación del presente proyecto puede plantearse en la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación estadísticamente significativa entre felicidad, clima organizacional y sus factores respectivamente, en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Conocer la relación estadísticamente significativa entre felicidad global y clima organizacional global en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación estadísticamente significativa entre felicidad global y los factores de clima organizacional (como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
2. Determinar la relación estadísticamente significativa entre clima organizacional global y los factores del constructo felicidad como son, factor sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización

personal y alegría de vivir en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

3. Determinar la relación estadísticamente significativa entre el factor sentido positivo de la vida del constructo felicidad y los factores de clima organizacional (como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
4. Determinar la relación estadísticamente significativa entre el factor satisfacción con la vida que pertenece a felicidad y los factores de clima organizacional como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
5. Determinar la relación estadísticamente significativa entre el factor realización personal que pertenece a felicidad y los factores de clima organizacional como son el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
6. Determinar la relación estadísticamente significativa entre el factor alegría de vivir del constructo de felicidad y los factores de clima organizacional como son el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana

### **1.3 Importancia y Justificación del Estudio**

El propósito principal de esta investigación es conocer las relaciones que existen entre los factores de felicidad y los del clima organizacional, ya que no se ha realizado antes, ello sería de aporte para posteriores investigaciones.

Es decir, existen investigaciones sobre la relación entre el clima organizacional y felicidad como un todo, mas no en la relación de sus factores respectivos; sin embargo en esta investigación se enfatizará en los factores de cada constructo. En este caso se busca conocer la relación de los factores de felicidad que son sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir con los factores de clima organizacional que son autorealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. De este modo se podrá cubrir el vacío en la investigación; ya que no se ha encontrado investigaciones que detallen la relación de los componentes ya mencionados. Analizar la relación entre variables nos permite conocer más, tanto de felicidad como de clima organizacional.

Otro propósito también importante es de servir de base a futuras investigaciones que planteen estrategias y mejoras en la calidad de vida de los trabajadores para demostrar que se puede crear un impacto positivo en la economía, la productividad, competitividad e imagen pública de las empresas al darle importancia al recurso humano y con las implicancias correspondientes al crecimiento de la empresa.

Dada la importancia que las personas le dan a su ambiente de trabajo y que este sea favorable, es factible justificar la realización de la presente investigación referida a la interacción con la felicidad, lo cual busca todo ser humano. Por otro lado hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas empresas y el medio tiende a ser más competitivas, por lo que el tener un excelente clima organizacional e identificar si el colaborador se siente cómodo y satisfecho es de suma importancia para tener una empresa de éxito, generando en ellos un sentido de compromiso y, así, puedan ofrecer excelentes resultados para la empresa; sin embargo, hablar de mejoras en el clima organizacional y la felicidad del trabajador no es una tarea sencilla, sino una en la que deben participar toda la organización.

Finalmente, conocer la relación entre los factores permite a las empresas reconocer la importancia de implementar sistemas de bienestar y aprendizaje en

la dinámica de la organización, lo cual tendrá impacto directo sobre sus colaboradores, la empresa y generando un aporte a la salud pública.

#### **1.4 Limitaciones del Estudio**

La principal limitación de la presente investigación es de carácter metodológica, esto es, los resultados que se obtengan solo serán aplicables a participantes con características similares a la muestra estudiada, por lo cual se puede decir que esta limitación corresponde a la generalización de los resultados.

Por otro lado, puede señalarse como un factor limitante el hecho referido a la pérdida experimental, en el sentido de pruebas incompletas, abandono de participantes, especialmente por las exigencias derivadas del consentimiento informado.

La muestra es de tipo no probabilística intencionada, ya que se evaluó a 100 personas presentes de los 140 de la población, pues 40 estaban de vacaciones. No se consideraron 8 pruebas debido a que estaban incompletas, por lo que se trabajó con 92 como muestra final.

La carencia de la bibliografía específicamente de felicidad o bienestar subjetivo hay pocas investigaciones de temas relacionados.

Otros aspectos no menos importantes como limitaciones económicas, sumados a la poca disponibilidad de tiempo para realizar las correcciones y la propia elaboración de la propia tesis.

Por ende la necesidad de solicitar la colaboración de otros profesionales como un estadista.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Investigaciones Relacionadas con el Tema**

#### **2.1.1 Investigaciones Nacionales**

Motta (2017), realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre los factores de personalidad y los factores de felicidad en trabajadores de una empresa de productos farmacéuticos de la ciudad de Arequipa. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades oscilaban entre los 20 a 60 años de edad; profesionales de educación superior, quienes ocupan distintos puestos de trabajo. Se utilizó el Cuestionario de Personalidad de 16 Factores 16 PF-5 de Cattell, con una confiabilidad media alfa de Cronbach de 0.80; y la Escala de la Felicidad de Alarcón, con una confiabilidad media alfa de Cronbach de 0.79. Las conclusiones indicaron que las personas muestran estados afectivos positivos de hacia sí mismos y hacia la vida; son a las que se les considera con cierta estabilidad, aquellas que se adaptan y muestran madurez. También dio resultados que las personas que se enfocan en objetivos de vida y le dan la prioridad y valor a dichas metas no se mostraban con actitudes y comportamiento relacionados al conflicto, con poco dominio sobre sus emociones y con pensamientos de desconfianza.

Yamamoto (2015), adapta el modelo multidimensional de bienestar subjetivo para una muestra de Lima Metropolitana, en la que propone que los valores influyen en las metas y en la percepción del logro. Se empleó la técnica del análisis de caminos en una muestra  $N = 500$ , para una representatividad de 95% con  $\pm 5\%$  de error en Lima Metropolitana. Los resultados arrojan que las personas que tienen proyectos planificados u objetivos; tienen un incremento de bienestar por adelantado lo que impulsa a las relaciones interpersonales que podrían generarse en el camino. El modelo híbrido usado muestra que un camino basado en el estatus material, posiblemente estará relacionado negativamente con el bienestar, mientras que un camino basado en las relaciones interpersonales, posiblemente estará vinculado de forma positiva con el bienestar. Por lo que se concluye que la no exclusión, la consideración y ser

amado junto a un lugar seguro de buenas influencias; es decir, un conjunto vecinal con buenas costumbres e interrelación armoniosa es de gran importancia para sentirse bien.

Guzmán y Villegas (2013), realizaron una investigación con el objetivo de buscar la relación entre la felicidad y la gratitud, empleando como medidas la Escala de Felicidad de Lima (EFL) y la Escala de Gratitud (18-EG), estas dos escalas fueron creadas y/o adaptadas por Reynaldo Alarcón, en la muestra constituida por colaboradores pertenecientes a organizaciones privadas de Arequipa. Realizaron un análisis de la relación entre los factores del constructo gratitud como: reciprocidad, obligación moral y cualidad sentimental; con los factores de la felicidad: ausencia de sufrimiento profundo o también llamado sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Los resultados generales mostraron una correlación positiva moderada entre la felicidad entendida también como bienestar subjetivo y la gratitud; esto debido que esta acción viene acompañada de estado de ánimo alegre y se manifiesta cuando una persona se siente impulsada por un beneficio que recibió o será de provecho. Por otro lado se puede enfatizar que ello no depende del género al que pertenezca la persona. No se halló una relación significativa entre los factores denominados: cualidad sentimental y satisfacción con la vida.

Castillo (2014), mostró en su investigación la correlación entre tres variables psicológicas como son: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, para esta muestra de 100 colaboradores se evidenció la de que se tome variados estratos jerárquicos de una empresa en el ámbito privado. Great Place To Work la tomó en cuenta para esta mencionada encuesta nacional en la medición del Clima laboral. Para medirla se empleó la conocida prueba de Clima Laboral de Palma, la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni y la escala de Satisfacción Laboral de Price, dicha prueba fue adaptada al contexto peruano por Alarcón. Cabe resaltar que se determinó una correlación significativa y positiva entre los constructos del clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral.

Pérez, Maldonado y Bustamante (2006), realizaron una investigación con el objetivo de tener una nueva visión del clima organizacional y la gerencia en el contexto de los cambios organizacionales. El resultado de las 527 evaluaciones del clima, da a conocer la influencia que ejerce la intervención de la gerencia en la percepción del clima organizacional, siendo ésta cuantificada y ubicada en un intervalo porcentual que oscila entre el 50% y 70%. Frente a estos resultados se concluye cuan necesario se ve reflejado de que la dirección y el liderazgo para que el clima organizacional mejore sea de parte de gerencia, esto con el afán de que los cambios sean reales y en su totalidad debido a que son los gerentes quiénes tienen la potestad de realizar dichos cambios profundos, estructurales y económicos de ese modo se dará resultados tanto en el desempeño como en el clima organizacional.

Seminario (2017), evaluó la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en una muestra de vendedores de una empresa de tipo retail de la ciudad de Lima. La muestra fue conformada por 111 comerciales; teniendo en cuenta el género de la muestra un 54.10% fueron varones y un 45,9% mujeres. La edad promedio de la muestra fue de 24 a 39 años. Los instrumentos que se emplearon fueron la escala de compromiso de Meyer y Allen; adaptada y validada en versión español por Arciniega y Gonzáles y validada en Lima por Montoya; y la escala de clima organizacional de Litwin y Stringer, validada por Vicuña en Lima. A partir de esta investigación se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre clima laboral y compromiso organizacional. Como correspondencia a la relación psicológica que puede existir entre un colaborador y su organización. Con relación a los puntos específicos de esta investigación, se demostró que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y compromiso afectivo; sin embargo, las correlaciones son débiles y no significativas entre clima laboral y compromiso normativos; y entre clima laboral y compromiso de continuación. Como principal constructo; es decir el que predomina en esta muestra es el compromiso afectivo, es decir la relación emocional del colaborador con su empresa, Como resultado de la percepción de los trabajadores es favorable.

Gastañaduy (2013), en esta investigación se propuso investigar en describir y descubrir lo relacionado sobre las características motivacionales y los factores de bienestar psicológico en los colaboradores que perciben salario y los no remunerados; es decir, que realizan trabajos voluntarios. Se tomó como muestra a 188, entre ellos 94 bomberos voluntarios y 94 colaboradores con salario. Se evidenció que los colaboradores que perciben dinero, mostraron niveles más altos de motivación extrínseca e introyectada. Además, la motivación identificada e intrínseca fue significativamente más alta en los bomberos voluntarios. El resultado fue que cuando los reguladores comportamentales se categorizan como motivación autónoma y controlada. La primera mencionada es más alta. Es importante resaltar que si bien no hubo diferencias entre los dos grupos estudiados con relación a bienestar psicológico si se evidenció que los 6 factores de bienestar y la motivación intrínseca.

Paz y Espinoza (2017), determinan en el estudio realizado, el grado de influencia que tiene la variable felicidad organizacional en la productividad en los Centro de Atención al Cliente (CAC) de la empresa América Móvil Claro, Arequipa. La muestra estuvo constituida por 40 personas entre 20 y 40 años de edad. Podemos afirmar que los colaboradores al sentir felicidad organizacional pueden mejor notablemente su desempeño, esto es la atención al cliente, ya que llega a ser un comportamiento diario en sus actividades comprometiéndose con la empresa. Por lo tanto, se tomó como variables de estudio la felicidad organizacional y la productividad. Para medir la felicidad organizacional se ha tomado en cuenta distintos factores internos de la organización, Con una encuesta a 40 colaboradores en tiempos diferentes se reunió la data necesaria. En paralelo para medir la productividad se contabilizó el promedio de tickets que cada colaborador había atendido y el número de ventas hechas. Frente a estas medidas confirmamos que la influencia del constructo felicidad organizacional es alta con respecto a la productividad, estas fueron medidas en los meses de noviembre y mayo, la correlación fue de 0,60 y 0,62 respectivamente.

Dresda (2014), analizó e investigó sobre la influencia de la motivación laboral sobre el ambiente laboral del área de Fidelización de clientes de la empresa

Nextel del Perú S.A. Para la investigación se encuestó a 27 colaboradores, se realizó dos encuestas a cada de los colaboradores; una consistía sobre la valoración sobre los indicadores de motivación laboral hacia los empleados y la segunda sobre indicadores de satisfacción laboral. Como resultados finales indicaron que los colaboradores mostraban poca motivación, así mismo la satisfacción laboral baja, muestra como influencia el desempeño deficiente de los colaboradores. Como acción frente a los resultados, se determinó aplicar un programa de motivación laboral para los empleados, enfatizando en crecimiento profesional y personal para influenciar y mejorar el desempeño de los mencionados.

Del Castillo y Yamada (2008), para determinar cuáles son las mejores prácticas, realizaron un trabajo de análisis y difusión con respecto a la gestión de recursos humanos, registrando todo aquella información que podía aportar a las empresas; es decir, que la gestión de recursos humanos pueda ser evidenciada como beneficiosa, esto rescatando los acontecimientos de aprendizaje de las investigaciones descriptivas de los casos existentes de tal modo que podamos tomarlo como modelos para las empresas en el Perú. Este estudio fue financiado por la Cátedra del Banco Santander Central Hispano de Responsabilidad Social Empresarial 2006 - 2007. Como principal hallazgo se descubrió que las empresas comprenden la importante que son para que el país mejore su economía, aún más en su desarrollo integral. En las empresas estudiadas se refleja la necesidad y la acción de obtener un servicio y producto de calidad, de esta forma el cliente quede satisfecho, evidenciando así que las prácticas de su operación sean óptimas. En su totalidad asumen que son los recursos humanos quiénes hacen posible los retos que se proponen, por tal motivo buscan desarrollar programas para generar bienestar tanto en sus colaboradores como en sus familias y comunidad.

Tener como herramienta la medición de clima organizacional hace que puedan crear y fomentar un clima laboral cada vez mejor y aportar a la gestión de recursos humanos nuevos programas y formas de trabajo.

Manayco (2017), determinó el grado de relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción del cliente. Por medio de este estudio permitirá mejorar uno de los aspectos más importantes de las empresas de comunicación, la fidelización de los clientes. Para este estudio se aplicó un cuestionario con categorías de respuesta valoradas con la escala de Likert para la variable de clima organizacional a un grupo de 200 empleados de una empresa de servicios de comunicación de Lima Metropolitana y un cuestionario de satisfacción a sus respectivos clientes. De acuerdo con los datos analizados, la satisfacción del cliente está marcada por una estrecha relación entre el clima organizacional y la satisfacción al cliente, como se ha planteado en la hipótesis principal. Con respecto a las hipótesis específicas se afirmó que la satisfacción del cliente, específicamente en organizaciones del rubro de comunicaciones se relacionaban significativamente con relaciones interpersonales, coherencia de la dirección, el estilo de dirección, el sentido de pertenencia, la retribución, la estabilidad, la disponibilidad de recursos, la claridad y los valores. Precisamente por la importancia que tiene para las personas que buscan el tipo de servicio, se da por entendido por ser una empresa dedicada a este rubro e utiliza como herramienta básica de la relación humana, la comunicación.

Velázquez (2015), investigó acerca de la influencia de la motivación laboral y en que la gestión de ésta impacta en la productividad de las empresas relacionadas a las industrias del rubro pesquero en la ciudad de Chimbote. El documento fue de tipo cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se seleccionó a tres empresas industriales dedicadas al sector ya mencionado, de una población de 52 empresas industriales. Se administró un cuestionario de 25 preguntas a los trabajadores de producción y una entrevista a los gerentes. Los resultados nos muestra que no existe un programa o herramientas o estrategias de motivación al colaborador, no hay un debido reconocimiento al compromiso o desempeño de actividades de los trabajadores. Afirmando la hipótesis de que la insatisfacción laboral se debe a la deficiencia en la gestión de este tipo de actividades relacionadas a la motivación laboral como consecuencia impacta en la producción.

Lucano (2013), para esta investigación tomó de referencia a la empresa Gloria S.A. para identificar la relación que se presenta entre los valores de la cultura organizacional de los colaboradores de esta empresa y el clima organizacional. Se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 275 empleados de la empresa mencionada, así como un Cuestionario de Valores a los mismos que cumplieron con los criterios de inclusión. La Hipótesis Principal señalaba que el clima organizacional influía de una manera positiva en los valores de la empresa Gloria S.A. La principal conclusión comprobó que hay relación estadística entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con los valores de la cultura organizacional: responsabilidad, tolerancia, amabilidad y la autoestima. También se toma en cuenta las hipótesis específicas que nos demuestran que la variable Valores Colectivos identificados en la empresa Gloria se correlaciona de manera significativa con las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, Sentido de pertenencia la Retribución, la Caridad y Coherencia de la Dirección.

Cava (2010), investigó la influencia del clima organizacional en el desempeño del personal operativo de la empresa Damper Trujillo S.A.C. La muestra considerada en la investigación fueron colaboradores del nivel operativo y técnico, la encuesta tuvo 23 preguntas. Se determinó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral, por lo que, de no tener un ambiente agradable para el trabajador, éste no podrá desempeñarse con eficiencia. Para mayor detalle sobre el desempeño y acción constante de esta variable, esto implica atención al cliente tanto interno como externo, el empeño que le pone a los procesos y actividades lo cual hará una sumatoria en su desempeño diario. Las que podemos resaltar el la motivación externa que presentan para realizar sus actividades; como salario, beneficios sociales y otros bonos por producción y el desarrollo personal del trabajador.

Quispe (2016), investigó una de las variables que se menciona mucho en estos años en todas las personas cualquiera que sea su edad o género, etc., específicamente en este caso en el mudo laboral; que es el estrés y para mayor interés cuál sería su relación con el clima laboral. Fueron 168 los colaboradores

que participaron, la empresa está ubicada en Lima, otra característica es que fue investigación de tipo no experimental transversal, descriptivo, comparativo y correlacional. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud (OIT-OOMS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL-SPC). En este estudio la empresa se caracteriza por tener un clima favorable; es decir las personas se sienten cómodas y perciben que hay interés y se busca el desarrollo de los colaboradores de manera personal así como profesional, entre otros beneficios. También indica que el índice de estrés es bajo; podemos concluir lo demostrado en el estudio que el clima laboral y el estrés se relacionan de manera significativa.

### **2.1.2 Investigaciones Internacionales**

Sanín y Salanova (2017), estos autores quisieron comprobar que la prueba Authentic Happiness Inventory (AHI) no solo podía medir felicidad en general sino que podía ser más específica y trascender al mundo laboral, por ello se determinó que el objetivo era afirmar que la prueba permite medir felicidad en la vida de manera general y felicidad en el trabajo. Con este propósito se evaluaron a 802 colaboradores de nacionalidad colombiana, cada uno de ellos tenía que responder la pregunta dos veces, en la primera pensando en su vida de manera general y en la segunda enfocándose en su trabajo. Para evaluar su confiabilidad se utilizó el método de Alpha de Cronbach y se hizo un análisis factorial. Así mismo se verificó la validez, utilizando la prueba "Subjective With Life Scale"(SWLS). Estas dos consideraciones se cumplieron en las dos pruebas una enfocada en la vida como un todo y la otra en el trabajo estrictamente, las correlaciones altas y positivas son prueba de ello. Se concluye en esta investigación que estas pruebas pueden medir felicidad en la vida y en el trabajo de una población de trabajadores colombianos.

Mañas, Salvador, Boada, Gonzalez, y Agulló, (2007), el propósito de esta investigación es determinar qué tan influyente es el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa, en este caso de una Administración

pública; con respecto a las tres variables como satisfacción laboral, satisfacción por la vida y el bienestar psicológico. Para ello se utilizó una muestra de 697 colaboradores a los que se aplicó un cuestionario elaborado por Cook y Wall que mide compromiso organizacional. Así mismo se evaluó también Satisfacción laboral basada en la teoría de Brayfield y Rothe compuesta de cuatro ítems; con respecto a satisfacción con la vida se elaboraron ítems teniendo en cuenta otras investigaciones. Y por último la escala de bienestar psicológico de Goldberg fue medida también. Se concluye que satisfacción laboral, satisfacción con la vida y bienestar psicológico son elementos que pueden influir en el compromiso organizacional; es decir que a mayor satisfacción laboral aumenta las posibilidades de compromiso organizacional del trabajador. Pues afirma que el colaborador busca tener un equilibrio entre su trabajo y su vida personal.

Martin (2011), para su investigación, se basó en la teoría conocida de Herzberg en la que la satisfacción del colaborador no solo puede ser la ausencia de situaciones negativas, sino que también aspectos motivacionales de desarrollo personal y profesional. Tomó una muestra de trabajadores en La Plata para medir los niveles de satisfacción o insatisfacción para determinar en su investigación los factores motivadores que influyen en la gestión de estos. Se concluye que los factores motivacionales como son: “desarrollo, logro y realización”, “reconocimiento”, “responsabilidad” y “promoción y ascenso” pues son predictores de satisfacción laboral en los colaboradores de esta muestra; así también los factores higiénicos como son: higiénicos “Políticas generales de la empresa”, “remuneración” y “relaciones con sus compañeros”. Como comentario final confirmaríamos que gran parte de los factores motivacionales intrínsecos como extrínsecos están involucrados para que el colaborador de La Plata perciba insatisfacción o satisfacción laboral.

Guillén y Aduna (2008), vieron la importancia de investigar la relación de la cultura con el clima laboral y a su vez de estas con el estilo de gestión. Más aún en las empresas pymes mexicanas industriales (ciudad México) identificar como ha transformado la globalización en la gestión y cultura, ya que el deseo de estas pymes es estar a la altura de la competencia de grandes empresas. Se enfatiza

que el objetivo de esta investigación fue conocer la asociación entre las variables ya mencionadas por ello para medir el ambiente laboral se utilizó el instrumento de Moss e Insel, y para el estudio de la cultura y estilo de gestión de dirección, se hizo un análisis organizacional para hacer un estudio de caso comparativo de estas empresas PYMES. Se considera la evaluación del clima como importante motor para hacerlo de un punto de partida y conocer si el colaborador está satisfecho en el trabajo; por las repercusiones que implica en el nivel de productividad y desarrollo, de esta forma tomar acciones y realizar programas de mejora. Los investigadores concluyeron que se relacionan las variables estudiadas; Clima laboral, Cultura y Estilo de gestión en las empresas PYMES A, B, C y D. Especificando que el estilo de gestión de dirección es autoritario; con respecto a la variable cultura las dimensiones con las que más se caracteriza a estas empresas PYMES estudiadas son: distancia de poder, masculinidad-feminidad y aversión a la incertidumbre y en el caso de una de las dimensiones individualismo-colectivismo muestra una relación débil de significancia en todas las empresas A, B, C y D.

Serrano y Portalanza (2014), analizaron la influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. La importancia de esta investigación es en que se hace un análisis de estudios anteriores; fuentes informativas, así como análisis de casos empíricos estudiados, para corroborar lo afirmado en las hipótesis y confirmaron la relación estudiada. Se tomó en cuenta no solo el clima organizacional como un todo sino que también sus dimensiones; así como la definición de liderazgo y sus implicancias.

Se concluyó en el análisis; que al ser el clima laboral, una percepción del colaborador, muestra subjetividad por lo que el liderazgo también está directamente relacionado con la subjetividad; y que también tiene un impacto directo con el colaborador. Se concluyó que el liderazgo influye en el clima organizacional en gran manera e involucra por tanto al rendimiento y desempeño del colaborador en la empresa. Se considera al liderazgo como desencadenante de un óptimo desempeño laboral ayudado de un buen clima organizacional en base a las percepciones provocadas por el líder.

Arias y Arias (2014), tomaron como un importante concepto sobre el clima organizacional partiendo del hecho que el trabajador puede ser influenciado por esta variable, pero que también el colaborador influye en el clima laboral. Bajo el concepto integrador tanto de la percepción del colaborador como la estructura de la empresa; se evaluaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se utilizó una muestra de 45 colaboradores pertenecientes a una empresa privada, aplicaron un cuestionario el Perfil Organizacional de Likert y la Escala de Satisfacción en el Trabajo de Warr, Cook y Wall.

Se verificó en los resultados que existen relaciones moderadas no significativas entre clima y satisfacción laboral, siendo diferentes entre las dimensiones pertenecientes al clima laboral; es decir, flexibilidad y reconocimiento en las cuales existen relaciones altamente significativas con la variable satisfacción laboral. Se incluyeron otras variables como; edad, sexo, grado de instrucción y área de trabajo del colaborador evaluado y tiempo de permanencia en la empresa de las cuales solo se encontraron diferencias significativas entre varones y mujeres, entre el grado de instrucción y el área de trabajo.

Williams (2013), en esta investigación se midió el clima laboral creando sus propias dimensiones según la necesidad de la organización, su muestra fue de 20 trabajadores entre varones y mujeres, estudió la percepción del colaborador sobre el clima laboral en una institución pública. Evaluó a la muestra aplicando una encuesta de clima laboral, divididas en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento organizacional, los cuales son: liderazgo, comunicación, motivación, espacio físico y trabajo en equipo. El objetivo de la investigación fue identificar las fortalezas, así como las oportunidades de mejora, a partir de esta información implementar un sistema, programa y procesos en la municipalidad. Los resultados arrojan 46% debajo de la media. Calificando en un 74 % la dimensión “trabajo en equipo”, la percibida como la fortaleza del entorno laboral y la de motivación con un 17%, encontrando aquí una oportunidad de mejora ya que es la dimensión menos valorada.

## **2.2 Bases Teórico-científicas del Estudio**

### **2.2.1 La Felicidad: Conceptos y Componentes**

Csikszentmihalyi (1999) coincide con un filósofo conocido que afirmó que todas las personas cualquiera sea su condición están en la constante búsqueda de la felicidad o también llamado por la comunidad científica bienestar subjetivo. Se entiende que se desea la felicidad por medio de metas como salud, dinero, belleza y hasta poder; es valorada únicamente porque esperan que les haga felices. La felicidad, es una condición vital que cada persona debe preparar, cultivar y defender individualmente. Indica que la felicidad no depende de los acontecimientos externos, sino de la persona que sabe controlar su experiencia, si estas personas son capaces de determinar la calidad de sus vidas, es lo más cercano a ser feliz. Además, según Veenhoven (2000), la felicidad se define como el grado en el cual un individuo evalúa la calidad global de su vida presente, como un todo, positivamente.

Seligman (2002), menciona que las tres vías fundamentales por las cuales las personas se pueden acercar a la felicidad son:

Para este autor uno de las vías es la vida placentera a lo que describe como de poca duración, lo que se obtiene disfrutando de las emociones positivas que se presenten y evitando o no dando importancia a emociones negativas que antes se presentaron o que pueden mostrarse en la actualidad o pensando en lo que podría ser en futuro; como pesimismo ante situaciones difíciles. Otra de las vías es la vida comprometida involucra reforzar nuestra fortalezas personales e utilizándolas y sentir satisfacción en estas experiencias; es decir, como resultado de una práctica constante cumplir con los objetivos que se dan diariamente. Por último, la tercera es la vida significativa, en comparación con las dos anteriores, es la más duradera, busca el cumplimiento de objetivos, específicamente involucra el sentido de trascendencia de dejar un legado para otros y que pueda ser aprovechados por más personas que solo por sí mismo, sentir se parte de una equipo, buscan un propósito de vida, relacionado con la familia, educación, altruismo, etc.

Años después, Seligman (2011) propone la Teoría del Bienestar en ella afirma que la felicidad es una búsqueda del estar bienestar y que va más allá de reír y

sentirse bien, ya que la felicidad no implica sentirse bien en todo momento, sino que es tener bienestar, y este está dado por cinco pilares que conforman el modelo PERMA (positive emotions, engagement, positive relationships, meaning y accomplishment):

Mencionaremos la primera llamada Emociones Positivas, se enfatizan en identificar de manera específica los términos felicidad y satisfacción vital las cuales en la teoría de la auténtica felicidad eran objeto de estudio de la psicología positiva, ahora se redefinía a la felicidad solo como una emoción positiva y uno de los componente de los cinco factores de la nueva Teoría del Bienestar. Había cambiado de ser el principal concepto, y ser definida como momentánea como una emoción que viene y se va. Otro elemento o factor es el Compromiso también llamado Involucramiento se define a la actividad o tarea que realiza la persona con pasión y concentración, lo cual no significa que sea fácil sino que puede ser retadora e interesante, por ello mismo puede pasar horas realizándolo sin tener en cuenta su entorno y no sentir hambre o cansancio, este fenómeno fue estudiado por Mihály y lo llamó Flujo; es decir, que la probabilidad de sentirse satisfecho, aumenta cuándo más se compromete con la actividad ya sea en actividades relacionadas a la familia, trabajo, deporte o comunidad. El tercer factor reforzado por muchos estudios y considerando también importante en el bienestar subjetivo de la persona son las Relaciones Positivas, esto es la presencia de la familia, amigos, conexiones sociales; claro está que dichas conexiones deben de ser íntimas y bien llevadas para ser consideradas positivas o saludable, el dilema en muchas investigaciones recaía en lo siguiente; si era el bienestar lo que contribuía a un óptimo desarrollo de relaciones o eran las relaciones lo que mejoraba el bienestar. Como sustento a tales aseveraciones se indicó que debido a las necesidades como seres humanos gregarios como consecuencia de la estructura de nuestro cerebro, hecho para comunicarse, desarrollarse de manera social, colaborar unos con otros para alcanzar desarrollo integral y las mencionadas emociones colmena, como el amor, compasión, trabajo en equipo y bondad. Se puede concluir que las relaciones positivas contribuyen al bienestar y que es un factor determinante. El cuarto es el Propósito, tiene un sentido más allá de la persona misma, se muestra el beneficio para otros individuos, como ayudar sin recibir o pensar que obtendrán

algún beneficio ahora o en el futuro. Por último el factor Logros, este elemento va de la mano con las anteriores mencionadas, pues son las metas alcanzadas; pueden ser a corto, mediano o largo plazo, el hecho de tener siempre un objetivo o varios por los cuales se sienta motivado a seguir avanzando basado en sus valores y fortalezas.

Diener en el 2000 definió bienestar subjetivo como cuándo las personas evalúan lo que sienten, piensan y sacan una conclusión integral de sus experiencias pasadas, presentes y futuras. Por ello mismo indica que es subjetivo porque cada persona percibe sus experiencias de manera e intensidad diferentes. Se realiza una revisión de su existencia en función a sus experiencias como un todo. (Cuadra y Florenzano 2003).

Explica que, comúnmente, las personas denominan “felicidad” al bienestar subjetivo se perciben mayormente emociones agradables y pocas desagradables, así también cuando realizan actividades interesantes, y también sienten satisfacción con la vida que llevan. Estas concepciones se pueden agrupar en torno a tres grandes categorías:

Para Sonja Lyubomirsky existen tres grandes áreas que pueden predisponer a que la persona tenga felicidad. El primero son Los Genes, como todo marca biológica, muestra un valor de referencia de la felicidad de un individuo y podría predisponer hasta un 50 por ciento, con ello no está determinado que la persona tendrá felicidad.

Otro factor importante son Las Circunstancias, podríamos nombrar elementos como; forma de crianza de los padres, nivel socioeconómico, estado civil, experiencias retadoras o traumáticas en la que demanda soluciones. Según la autora las investigaciones indican que dichas circunstancias de vida solo tiene una influencia del 10 por ciento en la felicidad de una persona. Hay un fenómeno que se puede registrar en muchos aspectos de la vida, como el estado de adaptación del ser humano frente a situaciones de bienestar; es decir, que su efecto al transcurrir el tiempo se normaliza, a este fenómeno se la llama adaptación hedonista, es decir que si la felicidad está en obtener un determinado objeto, este podría disminuir el poder de darle satisfacción, hasta el punto no tener ningún valor para la persona, como pasa a menudo con las pertenencias

materiales y evidencia que no son lo más importante como parecen. Como último factor y el más esperanzador son Los Actos Deliberados, pues es que la felicidad incide mayormente en la responsabilidad de la misma persona, dando un porcentaje aproximado de un 40 por ciento. La visión de la felicidad, más que una consecuencia o un resultado, es un camino donde día a día tomamos decisiones de cómo afrontará la persona hoy, las situaciones que se presenten o qué visión tendrá de ellas. Estas actitudes y decisiones serán determinantes, pues como seres humanos estamos en constante aprendizaje y adquirimos conductas que se convertirán en hábitos, los cuales definirán nuestra forma, sistemas o patrones de conductas de vida. (Gómez, 2012).

Alarcón (2006), investigador de múltiples estudios relacionados al bienestar y satisfacción de la persona, tanto para él como para otros investigadores el constructo felicidad o también llamado bienestar subjetivo ha sido y es el objeto de estudio de la psicología positiva. Para medirla se ha creado instrumentos se mencionaran las más renombradas se encuentran el Oxford Happiness Inventory (OHI), construido por Argyle, Martin, y Crossland en 1989; el Oxford Happiness Questionnaire, de Hills y Argyle en 2002, es una escala alternativa del OHI con otro formato y sistema de calificación; Satisfaction with Life Scale fue desarrollada por Diener, Emmons, Larsen, y Griffin, en 1985; de los cuales sirvieron como modelo para la creación de la Escala de felicidad de Lima (EFL).

### **2.2.2 Clima Organizacional: Conceptos y Componentes**

Chiavenato (2007) entiende por el término clima organizacional como la percepción del entorno interno de la empresa, relacionado con el nivel de motivación que el trabajador tiene para realizar sus actividades. Específicamente cuales son los aspectos de las empresa que estimula a los colaboradores a sentirse cómodos y le sirve de estimulación para continuar o no laborando en la empresa.

Robbins (1999), al definir clima lo compara como con las características de una persona, es decir indica que es la personalidad de una empresa que está

acompañado y reforzado con la cultura en las que incluyen formas de trabajo, estilo de liderazgo, prácticas implícitas y explícitas, costumbres, valores.

Para este autor el clima implica muchos factores debido a que el clima lo crea, lo perciben los colaboradores quienes son personas con diferencias entre sí, pero que forman un mismo sistema.

Likert (1987), afirma que el clima de trabajo constituye de hecho la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global. En efecto, frecuentemente se reconoce que el clima condiciona el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar.

Las personas mostramos diferentes a reacciones a un mismo estímulo, ya sea, que esté involucrado, interactúe o solo sea un espectador, y esto debido a que está sujeto a la percepción que tiene dicha situación. Es decir que para colaboradores distintos, en una misma situación puede haber respuestas diferentes, pues va a depender de cómo lo interprete, es su realidad subjetiva y es lo que cuenta. Si la realidad del sujeto es lo que determina su percepción así también por ende su conducta.

Para explicar el concepto el autor ha dividido el cuatro factores que influye en la percepción de una persona, ya que desde cada situación o posición en la empresa tendrá un percepción diferente por lo tanto también su comportamiento. Por ello es necesario mencionar estos factores. El primero se relaciona con los parámetros que tiene la empresa el contexto esto implicaría el rubro a la que se dedica, por tanto también la tecnología que utiliza y la estructura de su organigrama, sistemas y dinámica de trabajo. Otro factor importante es la posición que jerárquica que tiene la persona en la institución pues el nivel de involucramiento en las actividades y objetivos perseguidos y por consiguiente. El tercer factor y el más flexible involucra temas personales como podría ser el temperamento, el carácter, las actitudes, los hábitos, el nivel de satisfacción, en su conjunto la personalidad del individuo. El último factor está relacionado a la percepción que tiene los subordinados, colegas y los superiores del clima organizacional. Adicionalmente intersección de estos factores da a lugar los tipos

de clima laboral los cuales son: El clima de tipo autoritario (sistema I como Autoritarismo Explotador y Sistema II Autoritarismo Paternalista) y el clima participativo (sistema III llamado consultivo y sistema IV Participación en grupo). El Clima de tipo Autoritario mencionado se desarrolló en sistema I como Autoritarismo Explotador en este tipo de clima no existe confianza en los empleados, el plan de negocios, las decisiones las toman los jefes; es decir no consultan, ni piden opiniones con las personas que trabajan. La atmosfera es de presión y temor. La dinámica de trabaja está en función a sanciones y amenazas. Si hay algún tipo de recompensa suele ser para cubrir necesidad en niveles psicológicos como reconocimiento sin ningún tipo de diferencia en la dinámica de trabajo y de seguridad. El Sistema II llamado Autoritarismo Paternalista, a diferencia del sistema anterior en este caso los directivos sí tienen confianza y son condescendientes con sus empleados; Otra diferencia es que no todas las decisiones son tomadas por los jefes sino también por puestos inferiores de acuerdo a la necesidad de las actividades. En los reconocimientos se acostumbra las recompensas, en situaciones específicas son los castigos, por ello mismo clasificada con el término de paternalista; debido a que también da la percepción de un clima estable, acogedor y estructurado.

En caso del Clima de tipo Participativo se clasifica el sistema III, lo llaman también estilo consultivo, la dinámica de trabajo de los directivos es de confianza y participación de los colaboradores. Las decisiones son generalmente de los directivos pero también de los puestos inferiores de manera específica. Para seguir describiendo su forma de comunicación es desde la dirección hacia los subordinados, lo que indica que la información relevante solo la tienen los directivos y en caso de ser necesario comunicar se dará la información completa. Se dan recompensas y castigos no solo para necesidades básicas sino para otorgarle prestigio y estima al colaborador. En este tipo de clima es dinámico por lo que se trabaja en función a metas u objetivos alcanzados o por alcanzar. El último sistema es la de Participación en grupo, lo más resaltante de este estilo es que las decisiones son tomadas en diversas direcciones desde la dirección hacia los empleados en general es decir descendente, de los empleados hacia la dirección y ascendente, descendente y sus respectivas dependencias con organización es decir lateralmente. La participación y la motivación están en

función al involucramiento de las actividades y a la mejora constante de los métodos de trabajo. Directivos y empleados en su compromiso por alcanzar los objetivos como equipo; se da la planeación estratégica donde todos tienen aportes que dar para dicha estrategia.

Litwin y Stringer postulan un enfoque de síntesis, ya que incluyen en su teoría tanto el punto de vista estructural y subjetivo; ellos indican que el clima organizacional tiene como influencia los aspectos propios del colaborador es decir subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal y otros factores del entorno que determinan también el comportamiento como las creencias, valores que adquieren a lo largo de su vida y hasta su motivación.

También consideran que el clima puede entenderse mostrando sus características y cuantificarlos para mayor exactitud aunque las percepciones de las personas puedan ser variables, afirma que el clima es relativamente estable. (Salcedo y Lozano, 2015).

Los autores mencionados refieren a nueve factores del clima organizacional, los cuales se refieren a la dinámica de trabajo, formas de recompensa, involucramiento y libertad de decisión de cada individuo para ciertas actividades. Se menciona a los nueve factores.

Como componente uno es la Estructura, consiste que frente a una actividad en la empresa, cual es percepción de la rapidez con que pueden solucionar o dar por cerrada una actividad de servicio o productividad. De manera específica es la cantidad de documentos se necesita para una solicitud, procedimientos lineamientos, limitaciones, normas por los que se deben de regir para cumplir su trabajo. Mide el nivel de burocracia de la organización.

La siguiente es la Responsabilidad, principalmente se refiere a la percepción del colaborador de que la empresa le da la confianza para autonomía de tomar decisiones con relación a su trabajo. Por ejemplo la supervisión es constante o no, si necesariamente tienen que solicitar el permiso de su jefe para actividad.

Como siguiente la Recompensa, la percepción de los colaboradores frente a la forma de premiar, si son considerados en los trabajos que hacen. Cuantifica cual

es la forma de reconocer el trabajo de sus colaboradores el premio o el castigo, cual utiliza con mayor frecuencia.

Otro factor es Riesgos/desafíos, es la percepción del colaborador sobre los trabajos y tareas desafiantes. Implica medir si la empresa asume riesgos calculados con el fin de hacer partícipes a sus empleados y lograr los objetivos establecidos.

Este factor Calor /cordialidad tan importante como los otros, pues son seres humanos que buscan establecer relaciones sociales armoniosas entre todos y cada uno de los colaboradores, de diversas jerarquías y otros aspectos que involucra una empresa; es decir, mide la percepción de los colaboradores sobre las relaciones sociales entre compañeros, entre jefaturas y jefaturas y subordinados.

El siguiente factor cooperación/apoyo, es la percepción del colaborador sobre la solidaridad en distintos aspectos como todos los niveles jerárquicos o tareas compartidas, así como ayuda en temas personales. Este factor es uno de los que en ocasiones no se relaciona con aspectos laborales en su totalidad, sin embargo influye en ello. Se genera conocimiento del otro, y aumenta la empatía de unos con otros.

El factor relacionado a los Estándares, es la percepción de los colaboradores acerca de los estándares de rendimiento impuestos por la empresa. Cada empresa identifica sus niveles desempeño, mediante herramientas instituidas.

El factor Conflictos, es lo que perciben los colaboradores con respecto a sus jefaturas, si frente a diversas posturas u opiniones, ellos escuchan y muestran apertura a analizar dichas opiniones y enfrentan el conflicto en cuanto surja.

El último factor llamado Identidad es como se siente un colaborador con respecto a su pertenencia a la organización. Es un involucramiento con la organización, teniendo una sensación de ser un elemento importante de la empresa, es la percepción del colaborador de cuan identificado esta con ella, de su misión y visión.

## **2.3 Definición de Términos Básicos**

1. Clima laboral/clima organizacional:

La percepción del trabajador con respecto al ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

#### 2. Autorrealización:

Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva al futuro.

#### 3. Involucramiento laboral:

Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

4. Supervisión: Apreciación de la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

#### 5. Comunicación:

Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención de usuarios y/o clientes de la misma.

#### 6. Condiciones laborales:

Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

#### 7. Felicidad:

Es un estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado. Las siguientes propiedades de la conducta feliz: la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vivencia cada

persona en su vida interior; el componente subjetivo individualiza la felicidad entre las personas; el hecho de ser un “estado” de la conducta, alude a la estabilidad temporal de la felicidad, puede ser duradera, pero, a la vez, es perecible; la felicidad supone la posesión de un “bien”, es el objeto anhelado; el bien o bienes que generan la felicidad son de naturaleza variada (materiales, éticos, estéticos, psicológicos, religiosos, sociales, etc.) y, no se descarta que en un tiempo histórico y en una sociocultura determinada, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en desear algún bien o bienes.

#### 8. Sentido Positivo de la Vida:

En este sentido, la felicidad significa estar libre de estados depresivos profundos, tener sentimientos positivos hacia sí mismo y hacia la vida.

#### 9. Satisfacción con la Vida:

Los ítems de este factor expresan satisfacción por lo que se ha alcanzado y la persona cree que está donde tiene que estar, o porque se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de su vida.

Expresiones como las condiciones de mi vida son excelentes, me siento satisfecho con lo que soy, trasuntan estados subjetivos positivos de satisfacción de los individuos que son generados por la posesión de un bien deseado.

#### 10. Realización Personal:

“Me considero una persona realizada”, condensa el contenido de este factor; expresan lo que podríamos llamar felicidad plena, y no estados temporales del “estar feliz”: “Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada de mi vida”. (Reynaldo, 2016, p.144).

Estos ítems señalan autosuficiencia, tranquilidad emocional todas son condiciones para conseguir el estado de felicidad completa. El concepto de este factor guarda correspondencia con la definición de felicidad que orienta al individuo hacia metas que considera valiosas para su vida.

#### 11. Alegría de vivir:

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

## CAPÍTULO 3: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Supuestos Científicos Básicos

La felicidad es un término popular, sin embargo, delimitarlo y medirlo no es sencillo para la ciencia. En la actualidad se vuelve una necesidad tomar injerencia sobre este concepto y en su relación con otros conceptos, como el clima organizacional; así como la relación entre sus factores respectivos.

De acuerdo a numerosos estudios, la felicidad es un aspecto importante relacionado con el trabajo, por lo que se puede deducir una posible relación con el clima organizacional. Más aún, Del toro, Salazar y Gómez (2011), en su investigación indican que hay una relación positiva y significativa ente clima organizacional y satisfacción laboral, siendo estos anteriores predictores de desempeño laboral. Motta, (2017) así mismo encontró que, a mayor estabilidad del individuo, habrá mayor alegría de vivir; es decir los trabajadores emocionalmente estables, adaptados; se sienten bien consigo mismos, muestran alegría y tienen experiencias positivas hacia la vida, confirmando así el hallazgo de Alarcón (2009), el cual confirma que la felicidad guarda correlación significativa con afectos positivos, es decir experiencias emocionales placenteras.

Así mismo, Seligman (2002), indica que la vida significativa incluiría el desarrollo de objetivos que sean trascendentales, pues el trabajador tendría mayor interés e impulso en realizar o participar en proyectos que la empresa propone, esto podría ser de provecho para la organización, ya que el clima organizacional refiere al ambiente interno y la interacción existente entre los miembros de dicha organización.

Shawn (2012), asevera sobre la investigación y evaluación de más de 200 estudios sobre 275 000 personas, que la felicidad afecta cada parte de las vidas, ayuda a mejorar en muchos aspectos, incluyendo trabajo, familia, amistad, salud, energía. Las personas felices que tienen mayor responsabilidad, influencia,

autoridad y jerarquía en una organización; crean un clima más feliz, fomentan empleados más felices y productivos; este autor recalca que la causa del éxito es la felicidad y no al revés. Como se refirió anteriormente Palma (2006), el clima organizacional hace referencia al ambiente interno que existe entre los miembros y está íntimamente relacionado con la realización personal, involucramiento con la tarea designada, modo de supervisión y condiciones laborales. La felicidad en las personas podría repotenciar sus habilidades en la organización; ya que tendrían una actitud de energía e impulso de lograr sus objetivos, teniendo éxito para sí mismo y por consiguiente para la empresa.

Por lo tanto, de los múltiples estudios e investigaciones como los mencionados anteriormente, se concluye que existe una correlación entre felicidad y el clima organizacional; así mismo relacionarse con sus respectivos factores e incluso se puede afirmar que se afectan entre sí y pueden ser directamente proporcionales.

### **3.1.1 Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre felicidad global y clima organizacional global en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

### **3.1.2 Hipótesis Específicas**

1. Existe relación estadísticamente significativa entre felicidad global y los factores de clima organizacional (como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre clima organizacional global y los factores del constructo felicidad como son, factor sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

3. Existe relación estadísticamente significativa entre el factor sentido positivo de la vida del constructo felicidad y los factores de clima organizacional (como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales) en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre el factor satisfacción con la vida que pertenece a felicidad y los factores de clima organizacional como son; el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
5. Existe relación estadísticamente significativa entre el factor realización personal que pertenece a felicidad y los factores de clima organizacional como son el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.
6. Existe relación estadísticamente significativa entre el factor alegría de vivir del constructo de felicidad y los factores de clima organizacional como son el factor de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana.

### **3.2 Variables de Estudio**

Se tomó en cuenta las siguientes variables:

• Variables:

1. Escala Felicidad de Lima.

Factores de la felicidad:

- a. Sentido positivo de la vida
- b. Realización personal
- c. Satisfacción con la vida

d. Alegría de vivir.

2. Escala de clima laboral.

Factores del clima organizacional:

- a. Autorrealización
- b. Involucramiento laboral
- c. Supervisión
- d. Comunicación
- e. Condiciones laborales

• Variable de Control: Trabajadores de la empresa privada industrial.

## **CAPÍTULO 4: MÉTODO**

### **4.1 Población de Estudio, Muestra o Participantes**

La población estará constituida por un total de 140 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades comprenden de los 20 a 65 años, pertenecientes a una empresa privada industrial de Lima.

La muestra es de tipo no probabilística intencionada, ya que la elección de los participantes fue intencional. Cabe señalar que la elección de los participantes para que completen los instrumentos de evaluación fue a 100 personas que estaban laborando y los 40 colaboradores restantes estaban de vacaciones.

De las cuales finalmente se anularon ocho pruebas por estar incompletas, quedando 92.

### **4.2 Tipo y Diseño de Investigación**

Es un tipo de investigación cuantitativa que utiliza la recolección de datos en base a una medición numérica y a un análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.

El diseño de la investigación es no experimental y transversal tipo correlacional. El estudio se realizó sin la manipulación de las variables (sólo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizar los resultados). Es transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, y es correlacional porque busca determinar cuál es la relación entre dos variables.

### **4.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para la presente investigación se empleó dos pruebas con sus respectivas escalas, y fueron aplicadas a la muestra de la población en estudio. Estas pruebas se usaron considerando la felicidad y el clima organizacional como las

variables en estudio. Con respecto a la aplicación de las pruebas, se reunió a los colaboradores participantes por áreas, se les explicó el contenido de las evaluaciones. Antes de iniciar la actividad, se informó el motivo de la investigación y cuáles eran los objetivos, luego cada participante firmó el consentimiento informado (**Anexo 1.1**) Fueron absueltas las preguntas que se presentaron en el momento de la evaluación. A continuación, se detallan las fichas técnicas de las pruebas utilizadas:

#### **4.3.1 Ficha Técnica de la Escala de Felicidad de Lima (EFL) (2006)**

Nombre del Test	:	Escala de Felicidad de Lima ( <b>Anexo 1.2</b> )
Nombre del autor	:	Reynaldo Alarcón Napurí
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	10 minutos aproximadamente
Aplicación	:	Jóvenes, universitarios y adultos.
Significación	:	Evaluación de 4 factores de la felicidad: Sentido Positivo de la vida, Satisfacción con la vida, Satisfacción personal, Alegría de vivir.

##### Confiabilidad y Validez:

Para determinar la confiabilidad se utilizó uno de los métodos de análisis llamado Alfa de Cronbach para cada uno de los 27 ítems, se determinó que todos los valores Alfa son altamente significativos, siendo también relevante la consistencia interna de la escala total la que arrojo como resultados una elevada consistencia interna ( $\alpha=.916$ ), basada en ítems estandarizados. Guttman Split-Half  $r=.882$ , estos dos datos son válidos para comprobar la confiabilidad de la escala.

Se conoce que es importante medir la validez de un instrumento, si mide lo que pretende medir. Son dos aspectos los que se ha considerado, uno de ellos es comprobar la fuerte relación entre felicidad y las variables psicológicas a las cuales se ha considerado predictores de la felicidad. Así mismo no menos importante se considera determinar la estructura interna de la prueba a través de análisis factorial

#### **4.3.2 Ficha Técnica de la Escala de Clima laboral (CL-SPC) (2004)**

Nombre del Test : Clima Laboral CL-SPC (**Anexo 1.3**)  
Nombre del autor : Sonia Palma Carrillo  
Administración : Individual o en grupo  
Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente.  
Aplicación : Colaboradores que trabajan para un identidad institucional privada o estatal.  
Significación : Calificación de percepción global del ambiente laboral, así como los factores que implican el clima laboral que son cinco; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión comunicación y por último condiciones laborales.

##### **Confiabilidad y Validez:**

Se evidenció correlaciones de 97 y 90 haciendo los análisis con los métodos conocidos como Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, ello confirma que hay una consistencia interna altamente significativa de la escala; con ello concluimos que es un instrumento confiable.

Es necesario especificar que ambos conceptos son importantes por tanto se indica la comprobación de la validez del instrumento; esta se realizó con el método llamado análisis factorial; se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunidades pertinentes, posteriormente el análisis exploratorio y rotación con el método de Varimax. La prueba como versión final quedó con 50 ítems en el que concluyen y se comprueba en la matriz de correlaciones positivas y significativas entre los cinco factores de clima laboral. Lo que demuestra la validez del instrumento.

#### **4.4 Procedimientos y Técnicas de Procesamiento de Datos**

Por lo que respecta a la aplicación de las pruebas, esta se realizó visitando cada área respectiva de la empresa. Previo a completar los cuestionarios se les informó sobre los objetivos de la investigación y se obtuvo además el

consentimiento informado por escrito. Se entregó lápices, se hizo el acompañamiento hasta finalizar la evaluación atendiendo las consultas del colaborador. El tiempo utilizado en completar la prueba es en promedio de 20 a 25 min.

Para el presente estudio de investigación, los datos fueron procesados utilizando los softwares Excel y SPSS. Se empleó la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov para determinar el tipo de distribución de los datos en cada caso de evaluación, además se empleó los análisis de correlación estadística usando los coeficientes de correlación de Pearson y de Spearman según cada caso de estudio. El nivel de significatividad empleado fue del 0.05.

## CAPÍTULO 5: RESULTADOS OBTENIDOS

### 5.1 Presentación de Datos Generales

Finalizada la recopilación de datos de los 100 trabajadores evaluados en una empresa de Lima Metropolitana, se obtuvo 92 pruebas completas y correctamente desarrolladas, las cuales fueron sometidas a un análisis estadístico del cual derivaron una serie de datos referentes a los puntajes de felicidad, clima organizacional y sus factores respectivos. Los resultados de las evaluaciones se exponen a continuación.

En la **Tabla 1** se muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de felicidad en los trabajadores de una empresa privada de Lima, como se observa el 45,7% de ellos se muestra muy feliz, el 50% feliz, el 4,3% poco feliz y el 0% nada feliz. Este análisis se hizo de los valores de respuesta de la prueba de Felicidad, mostrados en el **Anexo 2.1** y ordenados según su valor de escala en la prueba de Felicidad, como se muestra en el **Anexo 2.1.1**.

**Tabla 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de felicidad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy feliz	42	45,7%
Feliz	46	50,00%
Poco feliz	4	4,3%
Nada feliz	0	0,0%
TOTAL	92	1.00

Además, se puede apreciar en la **Tabla 2** un desglose del análisis de frecuencias en relación a cada factor de la variable felicidad. Se encontró que los resultados más frecuentes de la muestra, se encuentran en un nivel alto de felicidad, es decir 65.2% de los trabajadores califica como muy feliz en el factor del sentido positivo de la vida, 53.3% califica como feliz en el factor de satisfacción con la vida, 57.6% califica como feliz en el factor de realización personal y un 75% califica como muy feliz en el factor de alegría de vivir.

**Tabla 2: Distribución de frecuencias y porcentajes de cada uno de los factores que componen la felicidad en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

	Sentido Positivo de la Vida		Satisfacción con la Vida		Realización Personal		Alegría de Vivir	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy feliz	60	65.2%	28	30.4%	16	17.4%	69	75%
Feliz	28	30.4%	49	53.3%	53	57.6%	21	22.8%
Poco feliz	3	3.3%	15	16.3%	21	22.8%	1	1.1%
Nada feliz	1	1.1%	0	0%	2	2.2%	1	1.1%
Total	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

En la **Tabla 3** se aprecia la distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional en los trabajadores de una empresa de Lima, muestra que el 6,5% lo percibe como muy favorable, el 33,7 % favorable, el 45,7% media, el 12,0 % desfavorable y 2,2 % muy desfavorable. Este análisis se hizo de los valores de respuesta de la prueba de Clima Laboral, mostrados en el **Anexo 2.2** y ordenados según su valor de escala en la prueba de Clima Laboral, como se muestra en el **Anexo 2.2.1**.

**Tabla 3: Distribución de frecuencias y porcentajes del clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

	Frecuencia	%
Muy favorable	6	6,5%
favorable	31	33,7%
Media	42	45,7%
Desfavorable	11	12,0%
Muy desfavorable	2	2,2%
Total	92	1

Además, se puede apreciar en la **Tabla 4** un desglose del análisis de frecuencias en relación a cada factor de la variable de clima laboral. Se encontró que los resultados más frecuentes de la muestra, se encuentran en un nivel medio de percepción del clima organizacional, es decir 34.8% de los trabajadores califica como medio en el factor de autorrealización, 38% califica como medio en el factor de involucramiento laboral, 43% califica como favorable en el factor de

supervisión, 41.3% califica como medio en el factor de comunicación y un 42.4% califica como medio en el factor de condiciones laborales.

**Tabla 4: Distribución de frecuencias y porcentajes de cada uno de los factores que componen el clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

	Autorealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy favorable	4	4.3%	9	9.8%	9	9.8%	7	7.6%	5	5.4%
Favorable	20	21.7%	34	37%	40	43.5%	38	41.3%	37	40.2%
Media	32	34.8%	35	38%	31	33.7%	38	41.3%	39	42.4%
Desfavorable	26	28.3%	13	14.1%	10	10.9%	6	6.5%	10	10.9%
Muy desfavorable	10	10.9%	1	1.1%	2	2.2%	3	3.3%	1	1.1%
Total	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%	92	100

## 5.2 Presentación y Análisis de Datos

Lo encontrado en la investigación nos da la invitación a responder las preguntas que surgieron al momento de iniciar la investigación y a describir los resultados para presentar las hipótesis y objetivos planteados.

Como principal paso para el análisis y conocer si la distribución de las variables estudiada es normal o no, para ello se aplicó la Prueba de bondad de Ajuste de Kolmogorov Smirnov. Con el resultado se aplicaba una prueba estadística paramétrica o no paramétrica según sea el caso.

En la **Tabla 5** se presenta el análisis de los datos de felicidad y sus cuatro factores, en los cuales podemos apreciar que la distribución del puntaje general de felicidad es una distribución normal, por lo cual este dato será evaluado con una prueba paramétrica, y en este caso corresponde a la prueba de Pearson. Con respecto a los cuatro factores de felicidad, satisfacción con la vida, es el único factor que muestra distribución normal; los demás factores indican puntajes diferentes de una distribución normal; por tanto, estos datos pueden ser

evaluados con una prueba no paramétrica, la cual corresponde a la prueba Spearman.

**Tabla 5: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del puntaje general de felicidad y componentes de felicidad de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

Índices	Media	Desviación Estándar	K-S	Significatividad (Bilateral)	Normalidad
Sentido positivo de la vida	45,91	6,740	0,129	0,001	no normal
Satisfacción con la vida	21,36	3,904	0,076	0,200*	normal
Realización Personal	19,85	3,585	0,093	0,048	no normal
Alegria de vivir	16,88	2,403	0,125	0,001	no normal
Felicidad	104	12,693	0,069	0,200*	normal

Si: significancia < 0.05 entonces es no normal

\*Este es un límite inferior de la significación verdadera.

En la **Tabla 6** se presenta el análisis de los datos del clima organizacional y sus cinco factores, en los cuales podemos apreciar que la distribución del puntaje general del clima organizacional no difiere de una distribución normal, así también cuatro de los factores como autorrealización, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales; por lo que estos datos serán evaluados con una prueba paramétrica, es decir con la prueba de Pearson.

Con respecto al quinto y último factor de supervisión factor que no muestra distribución normal; estos datos serán evaluados con una prueba no paramétrica, la cual corresponde a la prueba Spearman.

**Tabla 6: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov del puntaje general de clima organizacional y sus factores de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

Índices	Media	Desviación Estándar	K-S	Significatividad (Bilateral)	Normalidad
Autorealización	28,02	7,935	0,064	0,200	Normal
Involucramiento laboral	32,59	6,943	0,065	0,200	Normal
Supervisión	32,84	6,804	0,100	0,023**	No normal
Comunicación	32,80	6,751	0,080	0,185	Normal
Condiciones laborales	32,48	6,751	0,078	0,200	Normal
Clima organizacional	158,73	32,016	0,064	0,200	Normal
**p < 0.05	no normal				

Respecto a lo planteado en el marco hipotético conceptual, se presenta a continuación los resultados de acuerdo a la hipótesis planteada. En la **Tabla 7** se presentan los datos correspondientes a la hipótesis general referida a la relación entre felicidad, clima organizacional y sus factores en los trabajadores en una empresa privada de Lima Metropolitana.

Específicamente se puede observar la relación entre la felicidad, sus factores (sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir); el clima organizacional y sus factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) en trabajadores de una empresa privada en Lima.

El primer factor sentido positivo de la vida no se relaciona con los factores del clima organizacional. Se observa que tres de los cinco factores (involucramiento laboral, supervisión y comunicación) del clima organizacional tienen relación significativa con el factor de felicidad, satisfacción con la vida; así también se puede evidenciar que el clima organizacional y todos sus factores tienen relación significativa con el factor realización personal de felicidad. La relación entre el cuarto y último factor de alegría de vivir y el clima organizacional y sus factores

no es significativa. En el caso de Felicidad se relaciona alta y significativamente con el factor de comunicación del clima organizacional.

**Tabla 7: Valores de correlación entre felicidad, clima organización y sus factores respectivos de los trabajadores de una empresa privada de Lima Metropolitana**

		Factores del Clima Laboral					Total Clima Laboral
		autorealización	involucramiento laboral	supervisión	comunicación	condiciones laborales	
Factores de la Felicidad	Sentido positivo de la vida	p: 0.691	p: 0.662	p: 0.930	p: 0.861	p: 0.811	p: 0.91
	Satisfacción con la vida	p: 0.152	p: 0.031*	p: 0.023*	p: 0.031*	p: 0.172	p: 0.063
	Realización personal	p: 0.007**	p: 0.002**	p: 0.009**	p: 0.003**	p: 0.008**	p: 0.004**
	Alegría de vivir	p: 0.251	p: 0.098	p: 0.467	p: 0.195	p: 0.078	p: 0.195
Total Felicidad		p: 0.459	p: 0.112	p: 0.161	p: 0.094	p: 0.155	p: 0.165

\*p < 0.05    \*\*p < 0.01

Felicidad y clima organizacional muestra una correlación de Pearson igual a 0,146 y significación de 0,165; cabe señalar que no existen relación significativa entre estas dos variables como un total.

Así mismo, en la **Tabla 7** se observan la correlación de Spearman evidencian los puntajes referidos de significación 0,91; 0,662; 0,930; 0,861; 0,811; respectivamente a la relación entre el factor sentido positivo de vida, con clima organizacional global y sus factores como son autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales no existen relaciones significativas entre las variables mencionadas.

En el segundo factor de felicidad, Satisfacción con la vida, se realiza correlación de Pearson con todos los factores de clima organizacional, a excepción de supervisión que se utiliza Spearman, ya que es una relación no paramétrica. También se muestran los resultados de la relación entre, satisfacción con la vida; el clima organizacional y sus factores que son autorrealización, condiciones laborales; estos dos factores no tienen relación significativa con satisfacción con la vida.

Por otro lado con los otros tres factores de clima organizacional como son involucramiento laboral, supervisión y comunicación hay correlación significativa

de 0.031, 0.023, 0.031 respectivamente con el factor satisfacción con la vida de la variable felicidad.

Con respecto a realización personal se utilizó Spearman con los cinco los factores de clima organizacional, que a continuación mencionaremos.

Existe relación altamente significativa de 0,007; 0,002; 0,009; 0,003; 0,008; 0,004 respectivamente entre el tercer factor de felicidad (realización personal) y los factores de clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, y el clima organizacional como un total.

No sucede así en la relación entre el cuarto factor de felicidad, es decir el factor alegría de vivir y el clima organizacional global así también con los factores de este último (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales) se reafirma que no existe relación significativa con ninguna. Para la relación de estos factores se utilizó la prueba de spearman.

Se muestra que felicidad global no manifiesta relación significativa con clima organizacional y sus factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión y condiciones labores). Se utilizó la prueba de Pearson en todas las relaciones; con excepción de la relación de felicidad y supervisión, para este caso se empleó Spearman.

### **5.3 Interpretación o Discusión de Resultados**

Los datos hallados son inesperados ya que han permitido observar ciertas variaciones y similitudes en cuanto a los puntajes obtenidos en relación a felicidad, clima organizacional y sus factores respectivos en trabajadores de una empresa; las cuales son analizadas a continuación de acuerdo a las hipótesis planteadas en el presente estudio.

En esta muestra de colaboradores, de manera general se presenta que la mayoría de los trabajadores manifiestan un nivel de felicidad elevada (95.7%), de los cuales el 50% manifiestan sentirse feliz, éste es el mayor porcentaje o frecuencia de colaboradores que afirma lo antes mencionado, y el 45.7% manifiesta sentirse “muy feliz” y solo el 4, 3% “poco feliz”. Con respecto al clima organizacional, el 45.7 % de colaboradores se encuentra en la media, indica mayor porcentaje de trabajadores que manifiesta una percepción de nivel medio del clima laboral, es decir ni favorable, ni desfavorable y el 33.7 % lo perciben como favorable, y la minorías a los extremos;

Los colaboradores indican ser felices y con un clima organizacional con tendencia media a favorable.

Si nos referimos a cada uno de los factores de ambos constructos; en el caso de los factores de felicidad, se encontró que los resultados más frecuentes de la muestra, se encuentran en un nivel alto de felicidad, es decir 65.2% de los trabajadores califica como “muy feliz” con respecto al factor del sentido positivo de la vida, 53.3% de ellos califica como “feliz” en el factor de satisfacción con la vida, 57.6% de ellos califica como “feliz” en el factor de realización personal y un 75% califica como “muy feliz” en el factor de alegría de vivir.

La mayoría de trabajadores se califica “feliz” con respecto a los factores satisfacción con la vida y realización personal; y “muy feliz”, en los factores sentido positivo de la vida y alegría de vivir.

Respecto a los factores del constructo clima organizacional; la frecuencia más alta (43% de ellos); es decir, la mayoría de los colaboradores califica “favorable” en el factor de supervisión y “media” en el resto de factores como son Autorrealización, Involucramiento laboral, Comunicación y Condiciones laborales del constructo clima organizacional.

Frente a estas tendencias en la frecuencia de colaboradores con respecto a la percepción que tienen sobre ambos constructos, podría intuirse que hay alguna relación entre estos dos constructos generales; felicidad y clima organizacional así también entre sus factores respectivamente; detallaremos estos hallazgos y la relación significativa que presentan entre los factores; también veremos que en el caso de la felicidad y el clima laboral como global, para esta muestra, no

existe una relación significativa; sin embargo no solo sorprende la relación entre ciertos factores; sino que también, la relación de algunos de estos factores con los constructos generales, como es el caso de la relación de Felicidad global con comunicación y de realización personal con clima organizacional global.

Respecto de la hipótesis general de la relación entre felicidad y clima organizacional indica una correlación de Pearson igual a 0,146 y significación de 0,165; como se mencionó, no existe relación significativa entre estas dos variables como un total. En lo largo de la investigación se ha evidenciado que el clima organizacional se relaciona con diferentes constructos como satisfacción laboral, motivación, desempeño etc., sin embargo aún no se ha hecho investigaciones en Perú sobre la relación de éste con la felicidad, esta sería la primera investigación y se limita a la muestra que se ha tomado; cabe la posibilidad que en otra muestra se obtenga un resultado diferente.

No ocurre del mismo modo en la relación con los factores de ambos constructos felicidad y clima organización lo cual sorprende; pues veremos que algunos factores destacan en la correlación entre éstos y hasta con el constructo global, como es el caso del factor realización personal que se relaciona con el clima organizacional global y con todos sus factores. El factor Satisfacción con la Vida se relaciona significativamente con algunos de ellos como son; involucramiento laboral, supervisión y comunicación.

### **5.3.1 Clima Organizacional global relacionado con realización personal (Factor de felicidad)**

- Respecto a la siguiente hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el factor de realización personal (de la variable felicidad) como se aprecia en la **Tabla 7**.

De la relación mostrada se puede explicar que el clima organizacional, es identificado como importante y un factor a tomar en cuenta en las empresas; es decir medido, cuantificado y establecer acciones de mejora continua. El clima muestra influencia sobre el desarrollo integral de las personas, en un ambiente

laboral de ser un clima agradable influirá de manera favorable en la salud física y mental de sus colaboradores.

Adicionalmente Parker, et al. (2003), refuerza que observaron que el clima organizacional favorable genera cumplimiento de metas, involucramiento armonioso entre los integrantes del equipo de trabajo, autoridad debido a que adquieren conocimiento, seguridad de sí mismo y de la labor que realiza, baja rotación y satisfacción; en consecuencia aumenta la productividad; concluyendo en la realización de cada individuo y el cumplimiento de objetivos personales y de la organización; en contraposición el clima organizacional percibido como poco o nada favorable; produce inadaptación, alta rotación ( no se siente apreciados y buscan mejores alternativas), ausentismo, desinterés por los objetivos establecidos por el equipo y baja productividad. Muchos de estos factores no ayudan al desarrollo de la empresa ni a la realización personal ni profesional de los trabajadores.

El clima organización implica cada uno de los aspectos antes mencionados como autorrealización, involucramiento, laboral, supervisión, comunicación y condiciones laboral; el cual como un todo se relaciona con realización personal pues cada uno componentes aporta a este.

Esta investigación también enfatiza en la relación entre sus respectivos factores de los cuales especificaremos y discutiremos la relación que presentan.

### **5.3.2 Factor de felicidad; Satisfacción con la Vida correlacionado con involucramiento laboral, supervisión y comunicación(Factores del clima organizacional)**

- Respecto a la siguiente hipótesis específica, sobre la relación entre satisfacción con la vida y los factores del clima organizacional.

Se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de satisfacción con la vida (del constructo felicidad) y el factor de involucramiento laboral (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que el involucramiento laboral es más que buscar los objetivos laborales, es también el disfrute de las actividades dentro del proceso de la búsqueda de los objetivos, es darles importancia a las actividades, sentirse comprometido y satisfecho con la vida a través de ellas.

Alarcón (2009), menciona que la persona experimenta una profunda satisfacción al encontrarse plenamente involucrada con una actividad, al punto de olvidarse del tiempo y de otras cosas que debería hacer; a esto lo llama *fluir* (flow). Tanto la ejecución de las acciones como la obtención del objeto deseado le producen satisfacción.

Reforzando esta idea, Seligman (2011), afirma que el involucramiento en una actividad podría ser placentero, ya que cuando los trabajadores se involucran en una actividad, se puede revertir una situación adversa usando las fortalezas individuales en busca de un provecho colectivo, lo cual hace que el bienestar se eleve.

En la actualidad las empresas que muestran importancia al engagement, esta palabra en inglés, ha trascendido; pues se utiliza para describir el involucramiento e implicación que tiene el colaborador con la organización donde labora, ya que en consecuencia obtienen mayor rendimiento laboral, mayor satisfacción y mejor salud mental. Esta idea es reforzada por el investigador Mihály pues describe de cómo una persona puede involucrarse con una actividad o trabajo hasta punto de suprimir necesidades por horas. Para este fenómeno hay un nuevo término, es engagement lo cual se describe como un estado de realización positivo que experimenta el trabajador al realizar o pensar en la actividad o trabajo que hace; esto debido a que un colaborador engaged también llamado comprometido o involucrado siente el trabajo como algo retador e interesante, que lo inspira, lo entusiasma, le produce satisfacción, y no como una carga agobiante, de allí el vigor con que realiza sus tareas. Según Wilmar Schaufelia; Marisa Salanova (2011) en contraposición de engagement es el burnout, que es el síndrome de estar quemado laboralmente, pues este último

ya siente aburrimiento, cansancio y desgano; por lo que no solamente podría hacer su trabajo con tiempos de retrasados; sino que, equivocarse por el poco o ningún interés que le da a la actividad realizada.

- Continuando con la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor satisfacción con la vida (de la constructo felicidad) y el factor de supervisión (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que es parte vital para un colaborador sentirse apoyado y encontrarse en constante feedback para continuar mejorando o corregirse según sea el caso. Estos resultados son coherentes con Palomo (2010), quién menciona importantes estudios de la universidad de OHIO y Michigan (1950 y 1960 respectivamente), los cuales indican que la supervisión del líder con consideración hacia sus colaboradores (es decir, los toma en cuenta) crea cohesión, armonía en grupo y facilita la participación en la toma de decisiones. Esto se da al definir y clarificar las interacciones del grupo y al confirmar si se han comprendido sus instrucciones para así alcanzar las metas comunes. Una adecuada supervisión del líder permite conseguir un mayor nivel de satisfacción de sus colaboradores, menor absentismo y un número menor de quejas. Asimismo, estas acciones del líder resultan en un buen rendimiento de sus subordinados como en la satisfacción de los mismos. Lo antes mencionado se ve también reflejado en los estudios de meta-análisis reportados por Schratz (1993; citado por Rodríguez, Retamal y Cornejo 2011), en los que se señala que dimensiones como apoyo de supervisión, considerar las observaciones que dan las personas a su cargo relaciones de compañerismo (calidez), responsabilidad (autonomía) y recompensas, son unos de las principales factores de clima asociadas históricamente a la satisfacción.

- Respecto al siguiente factor de la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor satisfacción con la vida (de

la variable felicidad) y la comunicación (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que las personas muestran su necesidad de comunicarse verbal o no verbalmente como una forma de socializar y compartir información sobre sí mismas o de unas con otras. La Rosa (2012), sostiene que la persona satisfecha le da sentido a su existencia, y esto lo transmite por medio de sus palabras y su propia conducta, lo que implica gestos, tonos de voz y actitud hacia la vida; de esta forma las personas transmiten información, aunque no se lo propongan.

Asimismo, si se contextualiza en una empresa o en un entorno laboral, la comunicación no pierde la importancia, es más, se vuelve necesaria para que la empresa se desarrolle, sea competitiva y se eviten situaciones adversas como las huelgas y la formación de sindicatos conflictivos. Es por esto que muchas empresas buscan mantener informados a sus trabajadores (dándoles a conocer sobre los productos, servicios, políticas y novedades en la producción) y mantener una comunicación bilateral; es decir solicitar su opinión en todas las escalas jerárquicas; usando herramientas como charlas, sistemas de sugerencias, peticiones así también las encuestas de clima organizacional para saber la percepción de los trabajadores.

Según Hopes (2012), de no hacer partícipes a los colaboradores de lo que la empresa quiere comunicar a las personas (clientes o potenciales clientes), por más que invirtamos en publicidad para atraer y tener una imagen agradable externa pronto será olvidada e incluso dudarán de lo que se quiere proyectar. El impacto es mayor cuando las personas en lo vivido se afirman su experiencia de satisfacción, pues quién mejor que el empleado, que conoce la marca desde dentro, este tipo de campaña de publicidad es mejor que otras campañas de costo alto.

### **5.3.3 Factor de Felicidad; Realización Personal correlacionado con Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión,**

## **Comunicación y Condiciones laborales (Factores de clima organizacional)**

- Respecto a la siguiente hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de realización personal (de la variable felicidad) y el factor de autorrealización (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que el hecho de que las personas deseen realizarse, desarrollar sus ideales y por tanto ser autosuficientes, implica que las personas aprecien a las empresas que favorezcan su desarrollo personal y profesional. Podemos ver que las personas tienen la necesidad de desarrollarse para sentir que tienen un propósito o están cumpliendo con dicho propósito. Ambos factores se basan en el deseo de cumplir con los objetivos; una en el ámbito profesional y la otra en lo personal, sin embargo, no podemos separar completamente estos dos ámbitos, pues las personas son seres integrales.

Robins (2009), refiere a Maslow en su teoría de necesidades, el cual indica que la necesidad de autorrealización es única y distinta en cada persona; es fundamental para el desarrollo de las capacidades y creatividad de las personas. Las necesidades de autorrealización es tan especial porque hay un crecimiento tanto en conocimiento como el desarrollo personal pues la persona está realizando lo que anhela como propósito de vida, logro personal y trascendentales, muchas veces estos talentos desarrollados son de servicio para su entorno y un aporte que trasciende el tiempo.

- Continuando con la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de realización personal (de la variable felicidad) y el factor de involucramiento laboral (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que el compromiso en el cumplimiento de los objetivos e identificación con la empresa, va de la mano con la realización personal, pues el involucrarse también implica desarrollar habilidades propias que servirán a los propósitos de la organización.

Los autores Salanova, Martínez, y Llorens (2014), mencionan en cuanto al estudio del engagement (compromiso), que éste se ha definido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción.

Cuando la realización personal y la autorrealización va de la mano y la empresa facilita a sus empleados estas dos variables no solo disfrutarán de la actividad que realizan sino que descartaríamos la posibilidad de que las personas se saturen cuando se presenten situaciones de esfuerzo extra en el trabajo. Lo cual es una de las causas de accidentabilidad y absentismo en los trabajadores; debido al síndrome burnout según Gil-Monte, (2003), los riesgos laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad, se encuentra el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), El Burnout es entendido literalmente como decepcionarse, apagarse, fundirse o agotarse sirve para describir una situación de agotamiento tras un periodo de esfuerzo y dedicación con altas demandas emocionales, disminución o nula de interés en la realización de una actividad, de un objetivo en la que previamente se estuvo comprometido y los que mostró dedicación esfuerzo constante . (Gálvez, Moreno, & Mingote, 2011).

Entendiendo estas ideas el agotamiento que tiene un trabajador después de pasar largos periodos de tiempo en alguna actividad, dando su total empeño para realizarlo, y a la misma vez sin llegar a tener ningún resultado significativo que lo aliente a seguir realizándolo, puede provocar insatisfacción y desinterés al sentir que hay pocas posibilidades de realización personal.

Extendiendo más el concepto, Pérez (2010), dice que la baja realización personal se da cuando una persona está insatisfecha con su trabajo, cuando se siente poco realizada y tiene deseos de abandonar su trabajo por lo que no estaría interesado o involucrado en sus actividades laborales. Esta insatisfacción

corresponde a estar disgustado con su trabajo, su percepción será negativa hacia sí mismo y su trabajo; podría sentirse poco útil, poco importante. Por estos pensamientos y emociones negativas producto del estancamiento en su desarrollo, su autoestima se verá disminuida, deteriorada acompañada de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades; de esta forma no sólo no hay realización personal, sino que hay estancamiento y retroceso en su desarrollo integral.

- Continuando con la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de realización personal (de la constructo felicidad) y el factor de supervisión (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que la supervisión contribuye al aprendizaje y la comprensión de las situaciones que viven los trabajadores, lo que aumenta la capacidad de ser consciente de las propias capacidades personales y profesionales, pues existe un apoyo y orientación a las funciones y tareas; por tal motivo podemos decir que se relaciona con realización personal pues contribuye a cambios positivos. El aprendizaje tiene el objetivo de mejorar la capacidad del trabajador obtener nuevas formas y mejores de hacer su trabajo, para que exista ese cambio la persona o colaborador necesita admitir o reconocer sus propios límites profesionales, personales, recursos, sentimientos, emociones y que una persona la oriente o le muestre lo que por sí mismo no puede hacer.

La supervisión para el colaborador es aprender de la experiencia y recibirla; es decir, que el supervisor podrá darle su conocimiento e informarle situaciones de ocurrencias problemáticas y cuáles podrían ser las soluciones y así trabajar en relación el uno con el otro; uno de los objetivos de la supervisión es brindar soluciones guiadas con estrategia y constante soporte tanto técnico como personal, la supervisión busca que el supervisado alcance autonomía profesional es decir su desarrollo; como se da el frecuente contacto se crea una relación más cercana y trasciende en apoyo personal, ya que con la supervisión se

incrementa el autoconocimiento personal y profesional así lo afirma Schratz (1993; citado por Rodríguez, Retamal y Cornejo 2011).

Puig (2010), afirma que la supervisión permite que se adquiera conocimientos con mayor confianza y reforzar sus propias capacidades, incentiva el aprendizaje correcto y eficiente de los recursos, esto en términos de tiempo, materiales y otros. Así mismo al haber una relación constante les permite establecer sentimientos y emociones positivas y relaciones cercanas, con ello la motivación e interés no solo será por efectividad de la labor que se realiza en el campo profesional sino que también con quienes y para quienes lo hace; trasciende al campo de la afectividad y filiación.

La supervisión permite construir intervenciones en forma de proceso, para así generar nuevas posibilidades de trabajo también a escala institucional.

Como se ha venido afirmando la supervisión refuerza los vínculos, toma y moldea, desarrolla las capacidades profesionales; en ocasiones que se van adquiriendo en otras las mejora. Proporciona apoyo a nivel emocional y de seguridad, lo que favorece al colaborador. Precisamente su relación con realización personal radica en que la supervisión permite al colaborador desarrollarse en sus competencias, le da acceso a un aprendizaje educativo y al logro de objetivos con interdependencia, por lo tanto, permite su realización personal.

- Respecto al siguiente factor de clima organizacional de la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de realización personal (de la variable felicidad) y el factor de comunicación (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que la realización personal significa que la persona se sienta realizada, es decir haber logrado sus objetivos o que está haciéndolo, esas posibilidades implican que está en constante comunicación con su entorno y que otros comuniquen diversas oportunidades o necesidades. Ello también involucra su estado en la empresa donde labora ya

que sugiere establecimiento de vínculos, y para mantenerlos se necesita comunicación.

La comunicación ha sido una de los más cotidianos hábitos, por ello más importante para el desarrollo y adaptación de la persona en cualquier entorno. De hecho, tal como indican Páez, Campos y Bilbao (2008) este efecto de “capitalización o amplificación del impacto positivo” si la persona que recibe esta comunicación positiva, muestra una actitud receptora, la toma como auténtica causa un impacto mayor va aumento su desarrollo y avance. Sucediendo lo contrario si dicha comunicación del entorno responde de forma pasiva o destructiva; en muchos casos las empresas no reconocen, ni felicitan los logros obtenidos o simplemente es ignorado. Los autores verifican que la amplificación de estas emociones positivas; contagian, fortalece las relaciones sociales, lo que genera apoyo mutuo, colaboración obteniendo mayores recursos de conexión para actividades de altruismo, refuerzan las actividades de afiliación, contribuyendo a su desarrollo personal, pues muestran sus emociones, se comunican más ;es decir expresan más hacia el exterior, según Alarcón (2009), afirma que la extroversión está asociada con la actividad social, la facilidad para hacer amigos y es una fuente de alegría y de satisfacción personal. Por lo que parte de las características de extroversión es la facilidad de enfocarse en el entorno, interactuar y expresarse.

El feedback es un ejemplo claro de la comunicación en el entorno laboral; pues es necesario como modo de comunicación para coordinar, establecer objetivos y mejoras en los diversos procesos de producción y sistemas de trabajo; así las personas expresan sus opiniones, son escuchadas y valoradas; refuerza la motivación para alcanzar sus objetivos.

Una comunicación fluida, clara, coherente y con información precisa, trae consigo beneficios en la tarea o actividad laboral; generando un desempeño eficaz en la búsqueda de los objetivos, metas de la organización (en muchos casos también los objetivos personales del colaborador), así como la adaptación del ambiente laboral. Como forma básica se consideraba a la comunicación como simplemente un medio de transmisión de información. En la actualidad es

importante hasta la forma de la comunicación, quienes comunican la información; por tanto se ha vuelto parte de negocios con rentabilidad, a las que se dedican inversión y espacios importantes. De contar con un sistema de comunicación que genere confianza; es decir sin incertidumbre, que la información se dé y reciba manera oportuna, con participación e interés en dar la información, aumenta la posibilidad de que los colaboradores no solo muestren constante anhelo de recibir la información sino que trabajen de manera armoniosa; siendo valorada como uno de elementos de integración y articulación de procesos organizacionales.

Otro autor es Ludlow y Pantón (1997), que menciona sobre la importancia de la comunicación y sobre su impacto en el desarrollo de las personas, ellos reafirma que los colaboradores que son escuchados y se les permite participar con sus ideas y aportes; muestran mayor compromiso, motivación y deseo de seguir aprendiendo lo que conduce a una mejor efectividad y eficiencia. Hay mayor sentido de pertenencia hacia la empresa. Lo que genera un buen desempeño, también mejores relaciones y entendimiento entre colegas, jefes y subordinados, pues hay sincronía y los conflictos y necesidades de cambio y reestructuración se llevan con mayores probabilidades éxito, en este proceso se da el desarrollo tanto de la empresa como de la persona.

Por otro lado Soria y Alvarado (2010), se enfoca también en la contraparte que es la ausencia de un sistema adecuado de comunicación; en otros casos no están bien establecidos o no son de fácil accesibilidad para los colaboradores, o en el peor de los casos ignorados o reprimidos; es decir, no existen canales de comunicación. Darle poca importancia a la comunicación en una organización trae consecuencias negativas sobre los objetivos o planes estratégicos de la organización. Para la organización es hacer de la comunicación uno de sus valores y una competencia vital que facilita que cada colaborador como parte de la empresa desarrolle sus habilidades interpersonales laborales adecuadas para generar lazos estrechos que le aporten a sí mismo y para los otros. Andrade (2005), refuerza lo dicho antes al proponer el concepto de: "autopresencia-en-relación" para dichas habilidades; es decir, cuando la persona se siente más motivado, es cuando percibe la presencia de otros a diferencia cuando no es así;

pues no se da de la misma forma, pues su incentivo viene del hecho de la presencia del otro. Este concepto de autopresencia es una constante alimentación de los uno con los otros donde se genera comunicación tanto verbal como no verbal, quienes son parte de las interacciones laborales. Por ello se puede afirmar que dichas interacciones laborales son parte de su desarrollo profesional así también personal; ya que las relaciones laborales en especial las que están más próximas crean vínculos profundos como por ejemplo con las personas con las que tiene mayor relación laboral o están más involucrados en las actividades frecuentemente y forman un equipo de trabajo.

Como punto final para la afirmación de la hipótesis, Canseco (2013), reconoce la comunicación como la base de donde surgen las relaciones humana, sin ella se debilitan o se rompen. No solo el establecimiento de canales de comunicación sino el hecho de que sea constante en el entorno, sumado a la posible cercanía estructural de los integrantes de los equipos de trabajo, esto permite que se escuchen con apertura, atención e interés, por tanto proporcionar ideas, comentarios en favor del equipo, con más respeto, ser y mostrar transparencia en la información que transmita ya sea de sus sentimientos, necesidades y experiencias personales y laborales. Al ser la comunicación verbal y no verbal fluida, la persona siente que es apreciada e importante. Con la posibilidad de una retroalimentación para que la información o la actividad en cuestión sea más enriquecedora.

- Continuando con la hipótesis específica, se observó que existe relación estadísticamente significativa entre el factor de realización personal (de la variable felicidad) y el factor de condiciones laborales (del constructo clima organizacional) como se aprecia en la **Tabla 7**.

La relación mostrada se puede explicar al definir que la realización personal como lo muestra esta investigación se relaciona significativamente con el factor de condiciones laborales, lo cual implica la accesibilidad a los elementos materiales, es decir, la remuneración que la organización proporciona para el cumplimiento de las funciones. González E. y Pérez E (2012), consideran que

los principales detonadores de estrés, alteraciones biológicas, psicológicas y sociales, son las condiciones laborales desfavorables como los aspectos relacionados a la incertidumbre, sobrecarga laboral, escasez de personal y material para ejecutar sus actividades, ambigüedad de roles, conflictos interpersonales, falta de incentivos motivacionales y económicos. Como describimos en párrafos anteriores el trabajador se empieza a estancar y no se desarrolla.

La insatisfacción de los colaboradores con respecto a las condiciones laborales son visibles y de primera necesidad. Esto bajo la premisa de que la empresa provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales para el cumplimiento de las tareas encomendadas; es decir que los trabajadores cuenten con los materiales necesarios y con ambientes físicos seguros y adecuados. De haber carencia involucra no solo al trabajador sino también a su entorno personal.

La relación que existe entre realización personal y condiciones se muestra evidente; pues involucra condiciones básicas como, económicas, de seguridad, entre otros; lo cual ayuda al desarrollo de otras áreas de la vida de la persona.

En caso de que el colaborador perciba que estas condiciones laborales son sostenibles en el tiempo podrá desarrollarse en el entorno laboral, pues podrá cubrir las necesidades profesionales y personales.

Frente a todas las hipótesis que confirman la relación entre los factores ya mencionados. Se presenta los factores que no tienen relación significativa.

Estructurando la investigación, felicidad se compone de 4 factores de los cuales son: Sentido Positivo de la Vida, este no presenta relación significativa con clima organizacional ni con sus cinco factores; lo mismo pasa con el factor Alegría de vivir.

A diferencia de Satisfacción con la Vida, este factor de felicidad que se ha mencionado en párrafos anteriores ya que muestra relación con tres de los factores (involucramiento laboral, supervisión y comunicación) de Clima Organizacional; sin embargo, no es así con autorrealización y condiciones laborales, pues no hay registro encontrados de investigaciones con respecto a

estos factores. Por último con respecto al constructo felicidad no se encontró relación significativa con cuatro de los factores de clima organizacional; como son, autorrealización, involucramiento laboral supervisión y condiciones laborales con excepción del factor comunicación que sí muestra una relación altamente significativa por lo que se discutió en los párrafos anteriores.

Podríamos indicar que esta muestra cumple con las condiciones mínimas de requeridas para sentirse feliz, por lo que no llega a ser relevante la felicidad en cada factor; como se explicó en párrafos anteriores la ONU en su investigación la felicidad en los países afirmó que el crecimiento económico y las condiciones de vida más cómodas aporta felicidad hasta un límite, después ya no, el aumento de ellas ya no genera más felicidad. Gestión (2018) indica el caso de Estados Unidos que sus problemas de obesidad y depresión han aumentado y China pasó del puesto 70 al 86 en ranking de felicidad, pese al significativo crecimiento económico han alcanzado en los últimos años, su población no es feliz.

Las hipótesis confirmadas como las no confirmadas causan sorpresa; debido a los factores involucrados; sin embargo, no se podría referenciarlas pues no se ha realizado investigaciones en el Perú, es decir no se ha estudiado la relación de felicidad y clima organizacional; mucho menos las relaciones entre sus factores.

## CONCLUSIONES

Posterior al análisis de la relación entre la felicidad y el clima organizacional y sus respectivos factores en trabajadores de una empresa privada de Lima, se desprenden las siguientes conclusiones:

1. La relación entre felicidad y clima organizacional como constructos totales, no es significativa, sin embargo muchos de sus factores respectivos se correlacionan entre sí, se detallan específicamente.
2. Se confirmó la relación directa y significativa entre el factor satisfacción con la vida (segundo factor del constructo felicidad) y 3 factores del clima laboral (involucramiento laboral, supervisión, y comunicación).
3. La relación entre la satisfacción con la vida y el involucramiento laboral implica que el empleado se sentirá más satisfecho con la vida y mostrará un mayor compromiso con el trabajo, si se le considera un factor clave; y/o la actividad es relevante para el colaborador; es decir, importante también para el desarrollo de la organización a la que pertenece, ya que las personas experimentan una profunda satisfacción al encontrarse plenamente involucradas con una actividad.
4. La relación entre satisfacción con la vida y la supervisión, se ha evidenciado y se logra ver muchas veces de manera empírica debido a la frecuencia con que los colaboradores están en contacto con la supervisión y la forma como se ejerce; ya que involucra una relación de apoyo y orientación con el trabajador; lo cual favorecería a la relación con satisfacción con la vida.
5. La relación entre la satisfacción con la vida y la comunicación demuestra que la comunicación ha sido y es un factor importante para vivir, para relacionarse con el medio que nos rodea, de la manera y la profundidad en que las personas deseen; además, mientras más informado este un

trabajador o cuenta con acceso a información necesaria para su trabajo, más se le facilitará el cumplimiento de sus objetivos profesionales y personales.

6. Se confirmó la relación directa y significativa entre el factor realización personal (tercer factor del constructo felicidad) y el clima laboral y sus 5 factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales).
7. El factor de la felicidad que más se relaciona con el clima organizacional (inclusive con todos sus factores) es realización personal, por lo tanto, concluimos con ello que las personas que se consideran realizadas o satisfechas con lo que han alcanzado hasta ahora, perciben en sus trabajos un clima laboral favorable. Esto implica que su organización les permiten desarrollarse personal y profesionalmente, facilitan su aprendizaje, son apoyados y orientados, las labores encomendadas son claras, precisas y coherentes, obtienen una mejora en sus condiciones económicas y les proporcionan tecnologías necesarias para el cumplimiento de las actividades laborales.
8. La relación entre la realización personal y la autorrealización demuestra que estas son semejantes, enfoca situaciones diferentes, sin embargo como se indicó anteriormente no podríamos separar realización personal y profesional en los colaboradores, ya que ambas se complementan.
9. La relación entre la realización personal y el involucramiento laboral demuestra que, en una empresa, el compromiso con la organización y la actividad que esta desarrolla, son pieza importante para el cumplimiento de los objetivos que se propone en la organización, y con esto sentirse realizado.
10. La relación entre la realización personal y la supervisión demuestra que, realización personal implica también ser guiado, para que el desempeño del trabajador sea óptimo y aprenda nuevas actividades y formas de hacerlas;

esto sería parte del desarrollo de sus fortalezas y habilidades. Supervisión implica también desarrollo y aprendizaje del colaborador.

11. La relación entre la realización personal y la comunicación demuestra que, esta actividad es parte de la realización de cada persona, por lo mismo en una empresa; pues ¡qué persona podría vivir sin comunicación! Para que se desempeñe de la mejor manera, necesita la claridad y coherencia en la información, qué proceso se avanzaría y de qué manera; si la información no es precisa o no se fomenta. Por lo que se recalca una relación alta y significativa en los factores de comunicación y realización personal. la comunicación es la base de toda relación, más aún si se busca una relación armoniosa.
  
12. La relación entre la realización personal y las condiciones laborales demuestra que, estos factores son buscados en el medio laboral por las personas. Los trabajadores quieren desarrollarse, desean trabajar con condiciones laborales favorables en aspectos como la remuneración, el ambiente físico, seguro en temperaturas adecuadas, materiales y tecnología disponibles que facilite el trabajo a realizar, que serviría para el desarrollo de la persona, y para el provecho de la organización.
  
13. No se halló relación significativa entre el factor alegría de vivir (cuarto factor del constructo felicidad) y el clima laboral y sus 5 factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales).
  
14. No se halló relación significativa entre el factor sentido positivo de la vida (primer factor del constructo felicidad) y el clima laboral y sus 5 factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales).

15. No se halló relación significativa entre el constructo felicidad y el clima laboral y sus 5 factores (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales).

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que brinda la presente investigación después de evaluar la relación entre la felicidad y el clima organizacional y sus respectivos factores en trabajadores de una empresa privada de Lima son las siguientes:

1. Que la presente investigación sirva de precedente de que existe una relación entre los factores de la felicidad y el clima organizacional, para que se pueda ahondar en futuras investigaciones y estudios más detallados acerca del tema. Profundizar en los estudios, análisis específicos, de factores de felicidad como satisfacción con la vida y realización personal y su incidencia sobre los factores del clima organizacional como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales con poblaciones y muestras más grandes, diferentes y en variados contextos.
2. Considerar la creación de un instrumento que pueda implicar estos conceptos de felicidad organizacional que sea válido y confiable, que cuente con baremos aplicados a la población peruana y que se centre en la medición de las actitudes hacia el entorno laboral.
3. Aplicar en las empresas programas que otorguen estrategias que incrementen la felicidad (también llamado en la comunidad científica como bienestar subjetivo) por medio de un buen clima laboral.
4. Implementar indicadores de felicidad que permitan medir las fortalezas y capacidades de los trabajadores, lo que permitirá a la organización descubrir su talento y orientarlo hacia el desarrollo de actividades que beneficien tanto al trabajador como a la organización
5. Gestionar desde la felicidad los procesos de Talento Humano: atracción de trabajadores felices, reclutamiento y selección de personal e involucramiento (compromiso) de los trabajadores en sus labores.

## REFERENCIAS

- Alarcón R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para Medir la Felicidad. *Revista Interamericana de Psicología*, 40(1), 99-106. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v40n1/v40n1a10.pdf>
- Andrade, B. (2005). ¿Cuál dignidad humana? Algunas aclaraciones antropológicas y teológicas. *Revista Iberoamericana de Teología*, 1, julio-diciembre, 13-49.
- Arias W. y Arias G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*. 51(10), 185-191. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/07/Clima-organizacional-y-satisfaccion-laboral.pdf>
- Arias, W. (2012) *Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales (investigación)*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v38n4/spu04412.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas
- Canseco F. y Ojeda A. (2016) Comunicación laboral: Una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Canseco M., F. (2013). *Comunicarnos es conocernos y valorarnos. Experiencia con capturistas de datos clínicos*, (Tesis de Maestría). Universidad Iberoamericana Ciudad de México. México D. F., México. Recuperado de: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015714/015714.pdf>
- Castillo Dávila, N. F. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO\\_DAVILA\\_NATALIA\\_CLIMA\\_MOTIVACION.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf).
- Cava Q. L. (2011) *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Damper Trujillo S.A.C.-2010* (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperado de:

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3719/cava\\_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3719/cava_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Chiavenato, I. (5ta). (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (8va.). (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*, México. McGraw Hill.

Csikszentmihalyi M. (7ma.). (1999). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. Barcelona, España: Editorial Kairós.

Cuadra H. y Florenzano R. (2003) El bienestar subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. *Revista de psicología de la universidad de Chile*, 12(1), 83 – 96. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26400105>.

Del Toro J. y Salazar M. Gómez J. (2011) Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América* 5(10), 204-227. Recuperado de: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/419/383>.

Dresda, M. (2014). *Factores que influyen en la motivación laboral y propuesta de programa de motivación caso: área de fidelización de Nextel del Perú* (Tesis de Grado). Universidad Nacional Agraria La Molina. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/2272/E12-D7T.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Fishman D. (2009) Felicidad y Clima laboral. *La Prensa, Economía*. Publicado el 6 de octubre del 2016 Recopilado de: [https://impresa.prensa.com/economia/Felicidad-clima-laboral\\_0\\_2643485727.html](https://impresa.prensa.com/economia/Felicidad-clima-laboral_0_2643485727.html)

Gálvez, M., Moreno, B., & Mingote, J. C. (2011). *El desgaste Profesional del médico*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Garbuglia S. (2013) *Clima laboral en un organismo público* (trabajo de investigación). Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina. Recuperado de: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf)

Gastañaduy, K. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTAN>



- La Rosa A. (2012) Psicología positiva: comunicación y felicidad Recuperado de:  
<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/psicologia/libro21.html>
- Lucano, I. (2013). *Clima organizacional y los valores en la empresa Gloria S.A.- La Libertad*, (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.  
 Recuperado de:  
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2529/lucano\\_isaac.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2529/lucano_isaac.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ludlow R. y Panton F. (1997). *La esencia de la comunicación*. México: Prentice Hall.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(3), 57-72.  
 Recuperado de:  
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com.pe/&httpsredir=1&article=1035&context=managementfacpub>
- Manayco, R. (2017) *El clima organizacional y su relación con la satisfacción del cliente en una empresa de servicios de comunicación*. (Tesis de maestría) Universidad San Martín de Porras. Lima Perú. Recuperado de:  
<http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2803>
- Mañas, M., Salvador C., Boada, J., Gonzalez, E., y Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. Recopilado de:  
<http://www.redalyc.org/html/727/72719306/>
- Martin P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg: Un estudio empírico*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Recuperado de:  
[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento\\_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Martínez A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. (112). Recuperado de:  
<http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
- Motta, J. (2017). *Relación entre factores de personalidad y factores de felicidad en los trabajadores de una empresa de productos de farmacia y perfumería de la Ciudad de Arequipa, 2015* (Tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3534/Psmoesjv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Naciones Unidas (20 de marzo del 2017) Objetivos de desarrollo sostenible. La ONU celebra el Día Internacional de la Felicidad. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/la-onu-celebra-el-dia-internacional-de-la-felicidad/>

OIT (2016) Estrés en el trabajo: un desafío colectivo, *Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf).

Páez, D., Campos, M. y Bilbao, M. (2008). Del Trauma a la Felicidad: Pautas para la intervención. En C.Vázquez y G. Hervás (Eds.). *Psicología Positiva Aplicada*, 237-262. Bilbao, España: Desclée de Brouwer

Palma, S. (2004). Elaboración y Validación de una Escala de Clima Laboral CL-SPC. (1ª ed.). Perú. Recuperado de: [http://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n).

Palomo M. (2010) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Ed. Amazon.com. Recuperado de : [https://books.google.com.pe/books?id=\\_9g\\_Zlehq0QC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=Schratz+\(1993\),&source=bl&ots=fBWDZ-JRYD&sig=HzMPad8W8oh85ELhATLImyyEAoM&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjrlpTUqJvcAhUBjlkKHZNYD2cQ6AEIPDAC#v=onepage&q=Schratz%20\(1993\)%2C&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA23&lpg=PA23&dq=Schratz+(1993),&source=bl&ots=fBWDZ-JRYD&sig=HzMPad8W8oh85ELhATLImyyEAoM&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjrlpTUqJvcAhUBjlkKHZNYD2cQ6AEIPDAC#v=onepage&q=Schratz%20(1993)%2C&f=false).

Parker, C., Baltés, B., Young, S., Huff, J., Altmann, R., LaCost H. y Roberts J. (2003). Relationships between psychological climate perception and work outcomes: a metaanalytic review. *J. Organiza. Behavior*, 24, (2), 389-416. Obtenido 17 Noviembre 2010, de: <https://doi.org/10.1002/job.198>

Paz, K. y Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil - Claro, Arequipa, 2016 - 2017*(Tesis de grado). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ\\_CAYA\\_KAR\\_FEL.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf)

- Puig C. (2010) *La supervisión en la intervención social. Un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales*, (Tesis doctoral). Universitat Rovira I Virgili. Tarragona, España. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/8438/Tesi.pdf?sequence=1>
- Quispe G. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en colaboradores de una empresa privada de Lima* (Tesis de grado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2c%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSMERY.pdf>.
- Robbins, S. (1999), *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México DF, Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional (ed. 13ª)*. México: Pearson
- Rodríguez A.; Retamal M. Lizana J. Cornejo F. (2011) Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal Chilena. *Salud & Sociedad*. 2(2) pp. 219 - 234 mayo - agosto 2011 <file:///G:/Discusion%20tesis/Dialnet-ClimaYSatisfaccionLaboralComoPredictoresDelDesempe-3899629.pdf>
- Rpp Noticias (8 de setiembre del 2017) ¿Los peruanos somos felices o infelices en el trabajo? Recuperado de: <http://rpp.pe/economia/economia/los-peruanos-somos-felices-o-infelices-en-el-trabajo-noticia-1075472>
- Salanova M., Martínez I. y Llorens S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22 – 30. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77830184004.pdf>
- Salcedo S. Lozano A. (2015) *Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stringer en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014*(tesis de grado). Universidad de Cartagena. Cartagena de indias. Colombia. Recuperado de: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/3314/1/1.%20Tesis%20clima%20org%20Litwin-Stringer%20%281%29.pdf>
- Sanín, A.y Salanova M. (2017) *Análisis Psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana* (tesis doctoral). Universidad Jaime I. Castellón de la Plana, Castellón, España. Recuperado de:

- [http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017\\_Tesis\\_Sanin%20Posada\\_Alejandro.pdf?sequence=1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/404495/2017_Tesis_Sanin%20Posada_Alejandro.pdf?sequence=1).
- Schaufeli, W & Salanova, M. (2011). 'Work engagement: On how to better catch a slippery concept'. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Seligman, M. (2002). *La Autentica Felicidad*. España: Ediciones B
- Seligman, M. (2011). *La vida que florece*. España: Ediciones B.
- Seminario, E. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana* (tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Lima, Perú. Recuperado de: [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/622010/5/Seminario\\_VS.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/622010/5/Seminario_VS.pdf).
- Serrano, B. y Portalanza A. (2014) Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11) ,117-125. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Shawn, A. (2012). Positive Intelligence. *Harvard Business Review*. 100-102. Recuperado de: <http://www.dse.univr.it/documenti/OccorrenzaIns/matdid/matdid467193.pdf>
- Soria R. y Alvarado A. (2010). Importancia de la Comunicación organizacional como factor de la efectividad laboral: el caso corporativo de tres organizaciones no gubernamentales en tres organizaciones no gubernamentales en Jalisco: un análisis comparativo, Ponencia presentada en el XXII Encuentro Nacional AMIC, Universidad Iberoamericana, México, D.F. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/62.pdf>
- UN Naciones Unidas (20 de marzo del 2017) La ONU celebra el Día Internacional de la Felicidad. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/la-onu-celebra-el-dia-internacional-de-la-felicidad/>
- Veenhoven, R., (2009) Medidas de la felicidad nacional bruta. *Intervención Psicosocial* 18(3), 279-299. Recuperado de: <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2009j-fulls.pdf>
- Velásquez, P. (2015) *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*, (Tesis doctoral). Universidad

Nacional de Trujillo. Arequipa, Perú. Recuperado de:  
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5994/Tesis%20Doctorado%20-%20Nazareth%20Vel%C3%A1squez%20Peralta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Williams, L. (2013) Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública, (Tesis de grado). Universidad de Nuevo León. Monterrey, México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>.

Yamamoto, J. (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para lima Metropolitana*, (Tesis doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7682/YAMAMOTO\\_SUDA\\_JORGE\\_MODELO\\_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7682/YAMAMOTO_SUDA_JORGE_MODELO_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1: DOCUMENTACIÓN Y PRUEBAS EMPLEADAS**

## 1.1 Formato de Consentimiento Informado para Participar en la Prueba

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Universidad Ricardo Palma  
Facultad de Psicología

***Tesis para obtener el grado de licenciatura en Psicología:***  
*Felicidad y Clima Organizacional en Trabajadores de una Empresa Privada de Lima  
Metropolitana*

El presente documento es un consentimiento informado a través del cual se le solicita su autorización para participar en la investigación realizada por la estudiante Nataly Cecilia Salinas Huaranca, de la especialidad de Psicología.

El objetivo de este estudio consiste en conocer la relación entre las variables felicidad y clima organizacional de una empresa privada. Para llevar a cabo esta investigación, solicitamos su colaboración para completar las preguntas de los 2 cuestionarios presentados, los cuales en conjunto tienen una duración de 25 minutos. La información obtenida será totalmente confidencial y anónima.

Su participación es totalmente voluntaria, por lo que usted puede decidir no continuar en el momento que crea pertinente. Si usted decide continuar con la investigación, le agradeceremos pueda responder a todas las preguntas con total sinceridad y mostrar su conformidad marcando con un aspa dentro del siguiente recuadro.

Acepto

## 1.2 Prueba de la Escala de Felicidad de Lima (EFL) (2006)

Escala de Felicidad de Lima (EFL) (Alarcón, 2006)

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

### 1.2.1 Relación entre las preguntas de la prueba de Felicidad de Lima con los factores de felicidad

NRO°	PREGUNTA	FACTOR
1	En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal.	Satisfacción con la Vida
2	Siento que mi vida está vacía.	Sentido Positivo de la Vida
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.	Satisfacción con la Vida
4	Estoy satisfecho con mi vida.	Satisfacción con la Vida
5	La vida ha sido buena conmigo.	Satisfacción con la Vida
6	Me siento satisfecho con lo que soy.	Satisfacción con la Vida
7	Pienso que nunca seré feliz.	Sentido Positivo de la Vida
8	Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes.	Realización Personal
9	Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida.	Realización Personal
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.	Satisfacción con la Vida
11	La mayoría del tiempo no me siento feliz.	Sentido Positivo de la Vida
12	Es maravilloso vivir.	Alegría de Vivir
13	Por lo general, me siento bien.	Alegría de Vivir
14	Me siento inútil.	Sentido Positivo de la Vida
15	Soy una persona optimista.	Alegría de Vivir
16	He experimentado la alegría de vivir.	Alegría de Vivir
17	La vida ha sido injusta conmigo.	Sentido Positivo de la Vida
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.	Sentido Positivo de la Vida
19	Me siento un fracasado.	Sentido Positivo de la Vida
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.	Sentido Positivo de la Vida
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.	Realización Personal
22	Me siento triste por lo que soy.	Sentido Positivo de la Vida
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.	Sentido Positivo de la Vida
24	Me considero una persona realizada.	Realización Personal
25	Mi vida transcurre plácidamente.	Realización Personal
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.	Sentido Positivo de la Vida
27	Creo que no me falta nada.	Realización Personal
<b>Algunas preguntas tienen respuestas con valores inversos en la escala. Estas preguntas se ven resaltadas de color verde, y sus valores fueron transformados para introducirlos en el cálculo.</b>		

### 1.3 Prueba de la Escala de Clima laboral (CL-SPC) (2004)

#### Escala de Clima Laboral CL-SPC (Palma, 1999)

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El Supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a 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 del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
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.					
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 trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
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 las otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del 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 e innovadoras.					
42	Hay clara definición de la 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 reconocen 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 conoce los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

### 1.3.1 Relación entre las preguntas de la prueba de Clima Laboral con los factores de Clima Laboral

NRO°	PREGUNTA	FACTOR
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	Autorrealización
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	Involucramiento Laboral
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenten.	Supervisión
4	Se cuenta con acceso a información necesaria para cumplir con el trabajo.	Comunicación
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	Condiciones Laborales
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	Autorrealización
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	Involucramiento Laboral
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	Supervisión
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	Comunicación
10	Los objetivos del trabajo son retadores.	Condiciones Laborales
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	Autorrealización
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	Involucramiento Laboral
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	Supervisión
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	Comunicación
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	Condiciones Laborales
16	Se valora los altos niveles de desempeño.	Autorrealización
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	Involucramiento Laboral
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	Supervisión
19	Existen suficientes canales de comunicación.	Comunicación
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	Condiciones Laborales
21	Los Supervisores expresan reconocimiento por los grupos.	Autorrealización
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	Involucramiento Laboral
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	Supervisión
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	Comunicación
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	Condiciones Laborales
26	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	Autorrealización
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	Involucramiento Laboral
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	Supervisión
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	Comunicación
30	Existe buena administración de los recursos.	Condiciones Laborales
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	Autorrealización
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	Involucramiento Laboral
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	Supervisión
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	Comunicación
35	La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.	Condiciones Laborales
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.	Autorrealización
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	Involucramiento Laboral
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	Supervisión
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	Comunicación
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	Condiciones Laborales
41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	Autorrealización
42	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	Involucramiento Laboral
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	Supervisión
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	Comunicación
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	Condiciones Laborales
46	Se reconocen los logros en el trabajo.	Autorrealización
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	Involucramiento Laboral
48	Existe un trato justo en la empresa.	Supervisión
49	Se conoce los avances en otras áreas de la organización.	Comunicación
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	Condiciones Laborales

## **ANEXO 2: ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

## 2.1 Valores de Respuestas de la Prueba de Felicidad

CÓDIGO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	1	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	
2	2	4	2	2	4	4	2	3	2	2	3	5	4	4	4	5	4	2	4	5	2	2	5	3	2	4	1	
3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
5	2	5	3	4	3	2	4	3	2	2	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	
6	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	
7	1	1	2	2	2	2	4	1	3	3	2	2	2	4	2	1	5	4	4	4	1	4	2	2	1	4	1	
8	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	
9	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	3	3	
10	4	5	4	4	5	6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
11	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	3	
12	2	5	3	2	3	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	2	3	4	2	
13	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
14	3	3	4	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	
15	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	
16	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	
19	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
20	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	
22	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	2	
23	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
24	5	5	3	2	3	2	5	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	
25	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	
26	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	5	3	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	4	2	
29	4	2	4	4	4	5	2	5	5	4	5	4	5	2	4	5	2	1	2	1	4	1	2	5	5	1	5	
30	4	3	3	4	4	3	5	3	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	3	
31	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	
32	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	1	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	2	
33	2	3	3	3	3	3	5	4	1	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	
34	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	
35	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	
36	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
38	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	3	3	3	
40	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	1	
41	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	
42	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	
43	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	
44	4	4	2	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
45	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	1	2
46	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	1	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	2	
47	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	2	
48	5	5	1	3	3	3	2	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	3	1	3	
49	3	5	2	4	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	
50	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	
51	4	5	2	2	4	5	5	5	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	
53	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	
54	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	
55	3	4	3	4	3	5	5	3	2	1	3	5	4	5	5	5	4	3	3	5	1	1	5	1	1	4	3	
56	3	5	3	4	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	
57	2	3	2	3	4	4	5	4	5	2	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	2	
58	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	
59	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	
60	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	

CÓDIGO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
61	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	
62	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	
63	2	5	3	3	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	
64	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	5	3	1	5	
65	2	3	3	2	2	4	5	3	1	2	2	3	3	5	4	5	3	3	5	5	2	4	3	3	2	5	1	
66	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	3	3	4	2	
67	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	
68	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	
69	4	5	3	1	3	1	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	2	5	5	2	4	5	2	
70	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	
71	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3	
72	4	5	3	4	5	5	5	3	2	3	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	
73	3	3	3	3	2	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	1	
74	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	
75	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
76	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	2	4	4	3	
77	4	5	3	3	3	3	5	4	1	3	4	5	4	1	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	4	2	
78	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	
79	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	
80	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	1	
81	3	3	2	3	4	2	5	4	2	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	2	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	
83	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	
84	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	1	5	5	4	4	4	5	3	1	1	3	3	5	2	
85	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	
87	4	5	3	3	4	3	4	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	5	3	3	4	1
88	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	1	1	1	3	1	5	1	
89	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	2	5	5	5	3	5	5	3	4	5	3	
90	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	3	
91	4	5	3	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	1	
92	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	2	

### 2.1.1 Sumatorias de Valores de la Prueba de Felicidad por Factores

RESPUESTA	VALOR EN LA ESCALA
Totalmente en Desacuerdo	1
Desacuerdo	2
Ni Acuerdo Ni Desacuerdo	3
Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

DIAGNÓSTICO	ESCALA SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	ESCALA SATISFACCIÓN CON LA VIDA	ESCALA REALIZACIÓN PERSONAL	ESCALA ALEGRÍA DE VIVIR	ESCALA GLOBAL
Muy Feliz	44 - 55	24 - 30	24 - 30	16 - 20	107 - 135
Feliz	33 - 43	18 - 23	18 - 23	12 - 15	80 - 106
Poco Feliz	22 - 32	12 - 17	12 - 17	8 - 11	53 - 79
Nada Feliz	11 - 21	6 - 11	6 - 11	4 - 7	27 - 52

CÓDIGO	FACTORES				
	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	REALIZACIÓN PERSONAL	ALEGRÍA DE VIVIR	TOTAL FELICIDAD
	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA
1	54	20	18	13	105
2	39	16	13	18	86
3	54	25	23	18	120
4	53	27	23	18	121
5	44	16	20	17	97
6	31	15	14	13	73
7	38	12	9	7	66
8	47	22	25	20	114
9	47	21	20	16	104
10	55	27	25	20	127
11	49	22	20	18	109
12	50	18	19	15	102
13	54	26	23	16	119
14	47	21	20	20	108
15	46	23	18	18	105
16	49	22	21	16	108
17	43	25	24	16	108
18	52	20	23	18	113
19	54	22	18	20	114
20	46	24	23	16	109
21	53	26	25	16	120
22	48	21	17	14	100
23	48	23	24	15	110
24	47	18	22	16	103
25	53	26	24	19	122
26	53	20	19	18	110
27	34	18	19	14	85
28	48	21	15	13	97
29	21	25	29	18	93
30	48	21	17	17	103
31	43	18	20	17	98
32	40	22	17	19	98
33	33	17	15	11	76
34	40	17	18	14	89
35	40	15	17	14	86
36	42	24	24	16	106
37	44	24	22	16	106
38	51	26	24	18	119
39	47	28	24	20	119
40	53	25	18	20	116
41	53	23	24	18	118
42	54	24	20	17	115
43	43	19	18	14	94
44	38	18	17	16	89
45	32	16	16	13	77
46	44	22	20	17	103
47	50	20	20	18	108
48	40	18	24	20	102
49	52	21	22	17	112
50	34	22	17	17	90
51	54	19	17	19	109
52	39	22	21	16	98
53	43	18	18	19	98
54	50	25	23	17	115
55	42	19	11	19	91

CÓDIGO	FACTORES				
	SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	SATISFACCIÓN CON LA VIDA	REALIZACIÓN PERSONAL	ALEGRÍA DE VIVIR	TOTAL FELICIDAD
	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA
56	54	21	21	18	114
57	44	17	20	15	96
58	50	23	23	17	113
59	50	24	22	19	115
60	49	28	24	20	121
61	47	19	20	14	100
62	42	17	18	14	91
63	53	20	21	19	113
64	33	30	26	18	107
65	43	15	12	15	85
66	41	17	15	15	88
67	51	28	21	20	120
68	32	18	19	14	83
69	50	14	16	20	100
70	42	18	19	14	93
71	48	28	22	15	113
72	49	24	18	20	111
73	42	15	14	16	87
74	50	20	20	20	110
75	55	24	25	20	124
76	46	22	22	14	104
77	47	19	16	17	99
78	45	22	19	15	101
79	48	20	19	18	105
80	43	21	20	18	102
81	42	17	16	16	91
82	48	24	23	16	111
83	55	29	24	20	128
84	39	22	19	19	99
85	48	23	23	16	110
86	50	24	21	17	112
87	38	19	17	16	90
88	37	29	16	20	102
89	49	19	19	18	105
90	52	19	20	18	109
91	51	22	16	17	106
92	55	29	23	20	127

## 2.2 Valores de las Respuestas de la Prueba de Clima Laboral

CÓDIGO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	2	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2		
2	1	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	2	3	1	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	1	2	2	2	2		
3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3		
4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4		
5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	2	3	2	2	2	2	3	4	1	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	3	3	2		
6	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	3	3	1	2		
7	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	2		
8	4	4	5	5	5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	2	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2			
9	1	4	2	2	4	2	3	1	2	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	1	4	3	1	4	3	1	4	4	3	2	2	2	3	1		
10	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
11	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	
12	1	2	1	2	4	2	3	1	2	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	4	2	3	3	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	4	3	2	3	1	3	3	1	4	2	4	2	1	1	
13	2	5	3	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	2	5	3	3	2	5	5	3	3	3	1	2		
14	2	3	2	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2		
15	1	1	1	3	2	1	4	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1		
16	3	4	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3		
17	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	
18	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2		
19	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	4	1	3	2	1	1	3	3	3	2	1	1	
20	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	1	2	2	2	2		
21	2	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	5	4	2	4	3	5	4	3	3	2	5	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
22	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1		
23	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	1		
24	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3		
25	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2		
26	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	2	4	4	3	5	3	5	3	3	4	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5	2	3	4	3	2			
27	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1		
28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2		
29	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
30	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2		
31	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	1	4	3	2	3	3	4	4	5	5	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	5	5	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	
32	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
33	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
34	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2		
35	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	1	3	4	2	3	2	2	3	2	2		
36	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	
37	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2		

CÓDIGO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50					
38	2	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	4	2	2	3	1	4	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	2	3	2	3					
39	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3					
40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	2	2	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3					
41	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2				
42	3	4	3	5	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	4	1	4	4	5	3	2	3	2	3	2					
43	3	4	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	3	5	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	2	2	3	2					
44	2	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2					
45	1	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1					
46	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2					
47	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3					
48	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5					
49	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3					
50	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3			
51	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2				
52	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2					
53	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	4	4	3	1	1	2	2	1	2	4	3	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	2		
54	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3				
55	2	4	2	4	4	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	3	4	5	3	2	1	3	3	4	5	5	2	5	3	3	2	2	2	3	2	3	4	5	2	2	3	2	3					
56	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2				
57	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3			
58	4	4	3	3	5	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
59	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
61	1	2	4	4	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	1	2	2				
62	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	1	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2					
63	2	4	3	4	5	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2		
64	2	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
65	2	2	2	3	5	1	4	2	2	4	1	4	2	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	5	3	2	1	2	2	2			
66	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3		
67	3	5	2	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
68	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
69	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4			
70	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
71	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2		
72	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	2				
74	3	4	3	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3				
75	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	4</																																									

CÓDIGO	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50			
77	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	4	3	4	1	2	4	3	2	1	2	3	3	4	2	4	4	3	4	1	3	3	1	2			
78	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	2	1	2			
79	1	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	3	2	2	3	5	2	4	3	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	4	1	2	2	2	1			
80	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	2				
81	3	3	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2			
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4			
83	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	2	4	1	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	4	3	3	1	2	2	3	1			
84	3	3	3	5	4	4	3	2	5	4	1	3	2	3	3	2	4	3	4	5	2	4	5	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	2	3			
85	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2			
86	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
87	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2		
88	1	2	1	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1
89	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2		
90	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	33	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2			
91	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3		
92	2	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	2	3			

## 2.2.1 Sumatoria de Valores de la Prueba de Clima Laboral por Factores

<b>RESPUESTA</b>	<b>VALOR EN LA ESCALA</b>
Ninguno o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o Siempre	5

<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>ESCALA EN FACTOR</b>	<b>ESCALA GLOBAL</b>
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Media	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy Desfavorable	10 - 17	50 - 89

CÓDIGO	FACTORES					
	AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	TOTAL CLIMA LABORAL
	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA
1	27	32	37	33	34	163
2	21	20	32	29	26	128
3	37	33	36	39	34	179
4	38	45	45	40	42	210
5	23	25	36	29	30	143
6	25	30	34	31	33	153
7	41	43	41	41	37	203
8	32	32	37	35	35	171
9	20	32	23	27	30	132
10	33	39	39	42	36	189
11	28	34	30	30	27	149
12	15	27	21	23	25	111
13	29	37	32	37	37	172
14	27	30	28	30	31	146
15	11	14	15	16	20	76
16	29	34	37	29	32	161
17	38	42	42	45	43	210
18	30	30	28	37	32	157
19	23	21	24	25	19	112
20	20	31	28	30	26	135
21	30	29	34	33	28	154
22	23	26	36	31	28	144
23	22	21	28	25	23	119
24	24	28	29	28	31	140
25	35	36	39	41	35	186
26	29	36	35	36	37	173
27	14	24	25	28	23	114
28	29	26	31	27	28	141
29	39	40	37	35	35	186
30	20	34	26	29	27	136
31	33	39	32	31	33	168
32	34	39	39	35	37	184
33	35	39	38	36	38	186
34	29	31	27	30	33	150
35	25	24	31	30	30	140
36	31	38	36	35	37	177
37	22	30	27	30	28	137
38	16	33	33	25	31	138
39	42	44	41	42	41	210
40	30	41	39	36	31	177
41	23	28	28	30	29	138
42	24	34	35	35	31	159
43	23	30	33	33	34	153
44	33	32	31	34	32	162
45	14	24	23	15	17	93
46	33	41	42	40	35	191
47	42	43	46	45	42	218
48	44	44	40	38	40	206
49	22	27	25	27	30	131
50	37	34	36	39	40	186
51	32	35	35	34	33	169
52	24	23	28	31	26	132
53	13	19	24	28	21	105
54	31	36	35	39	38	179
55	29	26	27	31	34	147

CÓDIGO	FACTORES					
	AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	TOTAL CLIMA LABORAL
	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA	SUMATORIA
56	28	31	26	29	30	144
57	37	37	37	39	36	186
58	29	35	36	35	36	171
59	36	32	37	36	37	178
60	35	40	40	39	37	191
61	20	24	28	26	26	124
62	22	37	28	28	27	142
63	28	35	27	35	33	158
64	44	48	43	49	47	231
65	19	29	21	26	27	122
66	34	38	33	39	35	179
67	30	38	34	37	37	176
68	41	39	40	40	37	197
69	31	38	35	35	38	177
70	36	38	44	38	36	192
71	28	29	31	32	28	148
72	35	37	37	38	39	186
73	23	26	29	28	25	131
74	24	35	27	28	34	148
75	21	26	22	25	22	116
76	34	42	40	36	40	192
77	16	27	34	27	29	133
78	29	31	34	31	29	154
79	20	27	35	28	29	139
80	38	45	44	42	41	210
81	28	29	34	35	32	158
82	39	38	43	43	39	202
83	17	28	31	30	29	135
84	26	34	35	34	36	165
85	27	32	35	36	34	164
86	41	39	42	38	39	199
87	21	25	29	31	26	132
88	10	18	10	15	18	71
89	21	30	31	30	32	144
90	29	33	34	34	62	192
91	17	22	20	20	24	103
92	31	41	39	36	37	184

## **ANEXO 3: FOTOS**

**Fotografía 1: Trabajador entregando sus evaluaciones en el ánfora**



**Fuente: Propia**

**Fotografía 2: Trabajadores llenando las pruebas de felicidad y clima organizacional**



**Fuente: Propia**