

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**La felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en una inmobiliaria  
de Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Carlos Eduardo Vasquez Puelles**

**ASESOR**

**Eduardo Castro Malaga Novoa**

<https://orcid.org/0009-0007-3373-3592>

**Chiclayo, 2025**

**La felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en una  
inmobiliaria de Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR

**Carlos Eduardo Vasquez Puelles**

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS**

APROBADA POR

Alex Humberto Vasquez Santisteban

PRESIDENTE

Carlos Daniel Garcia Toro

SECRETARIO

Eduardo Castro Malaga Novoa

VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino académico, iluminando mi mente y llenando mi corazón de perseverancia.

A mi Esposa, compañera incondicional de este viaje, cuyo amor, paciencia y apoyo constante han sido el pilar fundamental que me ha sostenido en los momentos más desafiantes de esta travesía académica.

A mi Hijo, mi mayor motivación y fuente de inspiración, quien con su sola existencia me recuerda cada día la importancia de ser mejor persona y profesional, y por quien vale la pena cada esfuerzo y sacrificio.

A mi Madre, mi primera maestra, quien con su ejemplo de sacrificio y dedicación sembró en mí el amor por el conocimiento y la importancia de la superación personal.

## **Agradecimientos**

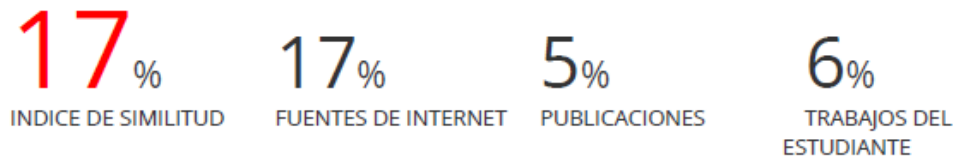
Mi más sincero reconocimiento a la USAT y al Programa de Maestría en Administración y Dirección de Personas, por brindarme la oportunidad de desarrollar mis competencias profesionales y contribuir al conocimiento en esta área de estudio.

A los docentes del programa de maestría, quienes con su conocimiento y experiencia contribuyeron a mi formación integral como profesional en administración y dirección de personas.

A mis compañeros de clase, por el enriquecedor intercambio de ideas, experiencias profesionales y apoyo mutuo durante estos años de estudio, lo cual enriqueció mi perspectiva sobre los desafíos contemporáneos en la gestión del talento humano.

# La felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

Submitted to Account Universidad Mariana

## Índice

Resumen .....	6
Abstract .....	7
Introducción .....	8
Revisión de literatura .....	9
Materiales y métodos .....	13
Resultados y discusión .....	16
Conclusiones .....	18
Recomendaciones.....	19
Referencias .....	20

## Resumen

El objetivo general del estudio fue especificar la felicidad de los colaboradores en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024. En cuanto a la metodología: cuantitativa – correlacional y diseño no experimental, en una población de 80 colaboradores. La recopilación de la información se realizó con dos encuestas altamente confiables (Felicidad en trabajo, 0,793 de confiabilidad y cultura organizacional, 0,903 de confiabilidad) y validado por juicio de expertos. Se concluye que la felicidad de los colaboradores en el trabajo y la cultura organizacional, muestra correlación media ( $Rho = 0,341$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ; es decir, a mayor felicidad en el trabajo, vivencian una cultura organizacional de autonomía y reconocimiento por su trabajo. Asimismo, relación media y significativa entre las dimensiones de la felicidad en el trabajo (bienestar de personal, satisfacción laboral y compromiso organizacional) con la cultura organizacional. Se recomienda a la gerencia, a través del área de personal, realizar planes de desarrollo para fomentar la colaboración, reconocimiento, desarrollo personal y por ende la felicidad laboral, con el fin de promover bienestar, satisfacción y compromiso entre los empleados.

**Palabras clave:** Felicidad, autonomía, satisfacción, compromiso, motivación, cultura organizacional.

### **Abstract**

The general objective of the study was to specify the happiness of employees at work and its relationship with the organizational culture of a real estate agency in Chiclayo, 2024. Regarding the methodology: quantitative - correlational and non-experimental design, in a population of 80 employees. The information was collected with two highly reliable surveys (Happiness at work, 0.793 reliability, and organizational culture, 0.903 reliability) and validated by expert judgment. It is concluded that the happiness of employees at work and the organizational culture shows medium ( $Rho = 0.341$ ) and significant compensation ( $p < 0.01$ ; that is, the greater their happiness at work, they experience an organizational culture of autonomy and recognition for their work. Likewise, a medium and significant relationship between the dimensions of happiness at work (staff well-being, job satisfaction and organizational commitment) with the organizational culture. It is recommended that management, through the personnel area, make development plans for promote collaboration, recognition, personal development and therefore happiness at work, in order to promote well-being, satisfaction and commitment among employees.

**Keywords:** Happiness, autonomy, satisfaction, commitment, motivation, organizational culture.

## Introducción

Acontecimientos relacionados a los cambios económicos, políticos, han generado que los empresarios y ejecutivos replanteen estrategias relacionadas a los negocios y a la gestión de los recursos humanos, buscando ser más agresivos a la hora de competir en un mercado laboral cada vez más exigente. Los expertos de los negocios consideran que, contar con trabajadores felices, involucrados, encantados, motivados, en un buen ambiente laboral, agregarán valor diferencial para la consecución de los objetivos organizacionales (Sánchez-Enríquez et al., 2023). Mejorar las condiciones laborales, el ambiente y clima laboral, la comunicación organizacional, el respeto a los colaboradores, la motivación y reconocimiento, trae como consecuencia trabajadores más felices (Sánchez et al., 2023).

El análisis de la felicidad en el trabajo, data desde el 2010 en adelante, que es un concepto que trasciende la satisfacción en el trabajo, abarcando temas como el reconocimiento, el compromiso, la valoración, motivación y la felicidad laboral (Canal-Carrillo et al., 2023). Recientes estudios realizados por universidades americanas demostraron que un colaborador feliz, es más productivo, creativo, amable y empático en la atención a los clientes (Sánchez-Vásquez y Sánchez Ordoñez, 2019).

Por otro lado, la cultura organizacional, sigue siendo un concepto atractivo para el mundo empresarial. La razón, define el ambiente laboral, una cultura empresarial positiva atrae talento humano calificado, los motiva y orienta a los colaboradores hacia los objetivos y metas laborales (Sarmentero et al., 2022). Las empresas que buscan el éxito empresarial, anhelan tener una cultura organizacional positiva, porque existen evidencias de la relación que tiene esta variable con el rendimiento de los trabajadores y la productividad (Vílchez-Valentín et al., 2023).

Como observamos, estas dos variables organizacionales han generado interés, no sólo a investigadores, también a los ejecutivos, su adecuada gestión contribuye con el éxito organizacional. En el contexto empresarial inmobiliario no se ha investigado aún, por ello, nuestro interés de abordar estos temas. Los resultados permitirán a los directivos de la inmobiliaria, asumir responsabilidades de generar cambios a nivel organizacional con la finalidad de crear nuevos escenarios donde se fomente la felicidad en el centro de trabajo.

Por ello, se plantea la siguiente interrogante general: ¿Qué relación existe entre la felicidad de los colaboradores en el trabajo y la cultura organizacional de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024?

La relevancia teórica del estudio, radica en lo siguiente: Las empresas en la actualidad invierten en diseñar un entorno de trabajo con condiciones favorables, donde los trabajadores se sientan respetados y valorados y como consecuencia se tendrán colaboradores comprometidos y productivos. Numerosos estudios han demostrado que un entorno laboral positivo está asociado con una mayor satisfacción laboral, menor rotación de personal, mayor compromiso organizacional y mejores resultados empresariales. Los resultados de la investigación propuesta en el sector inmobiliario corroborarán los postulados establecidos acerca del bienestar en el puesto de trabajo de los colaboradores y la cultura de la empresa en estudio. Asimismo, por sus implicaciones prácticas: los resultados de la investigación, benefician a los directivos de la empresa (políticas de trabajo de potenciación de la cultura organizacional), también en colaboradores (respeto y consideración en las labores realizadas en un ambiente laboral amigable) y a nivel organizacional, logros de objetivos organizacionales, aumento de la productividad y rentabilidad para la empresa.

El objetivo general del estudio fue especificar la felicidad de los colaboradores en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024. Y los objetivos específicos: Describir la relación entre bienestar personal de los colaboradores y la cultura organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, 2024; describir la relación de satisfacción laboral de los colaboradores y la cultura Organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, 2024 y describir la relación entre el compromiso organizacional de los colaboradores y la cultura Organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, 2024.

## **Revisión de literatura**

### **Antecedentes**

#### **Internacional**

Valle et al., publicaron un artículo científico en el 2023, realizado con el objetivo de medir el impacto de la felicidad subjetiva en el trabajo con la cultura y clima organizacional, en una muestra de colaboradores en centros de salud públicos de México. Los resultados publicados evidencian que una cultura sana y trabajadores satisfechos son predictores de la felicidad de los colaboradores en el trabajo.

Granzo (2021), realiza una investigación en Sevilla, cuyo objetivo fue analizar si la cultura organizacional de las empresas en estudio influye en la felicidad de los trabajadores. El enfoque de la investigación fue cuantitativa, correlacional, diseño no experimental y transversal, en una muestra de 152 trabajadores de diferentes rubros empresariales en España. Según refiere el autor, influyen positivamente en la felicidad de los colaboradores las culturas de tipo familiar, no siendo así las culturas de mercado y adhocrática.

#### Nacional

Enríquez (2024) publica resultados de un artículo realizado con el objetivo de establecer si la felicidad laboral influye en la cultura de una empresa de servicios de salud. La metodología empleada por el investigador fue de tipo básica, descriptiva de tipo correlacional y diseño transversal, en una muestra de 150 trabajadores de salud. En los resultados se muestra, que el 75% perciben una cultura organizacional adhocrática y el 79% sienten felicidad laboral. Concluyen la existencia de una correlación positiva media entre ambas variables.

Quintana (2024), en un estudio realizado sobre felicidad en el contexto laboral y la cultura organizacional, con el objetivo de analizar la relación entre ambas variables en una muestra de 30 colaboradores. El estudio fue relacional-descriptivo y diseño no-experimental. Se emplearon cuestionarios validados por expertos y confiables, para recabar información de la muestra en estudio. Los resultados publicados evidencian la relación de manera positiva alta entre ambas variables ( $Rho=,746$ ) y significativa ( $p<,000$ ).

Ríos (2022) realiza una investigación sobre la felicidad en el contexto laboral y la cultura de la empresa industrial. Enfoque metodológico cuantitativo-correlacional y no experimental, en una muestra de 100 trabajadores. La recopilación de información fue con el uso de cuestionarios, válidos y fiables, para medir ambas variables. Los resultados revelaron una correlación muy baja entre ambas variables en la empresa industrial seleccionada como objeto de estudio.

Albujar (2020), en una investigación realizada sobre temas de felicidad en el centro de trabajo y la cultura organizacional, para determinar la relación entre las variables en una muestra de 246 colaboradores. El enfoque de la investigación fue cuantitativo-correlacional y diseño no experimenta-transversal. Los datos se obtuvieron de dos instrumentos validados y confiables. Concluye que ambas variables se relacionan de manera positiva leve ( $Rho=,217$ ) y significativa ( $p<,008$ ).

Chacón (2020) en una investigación realizada con el objetivo de analizar la relación entre cultura organizacional y felicidad de los trabajadores en una empresa. El enfoque fue cuantitativo, aplicada y correlacional, diseño de corte transversal, en una muestra de 71 trabajadores, Los resultados muestran que el 69% de trabajadores perciben la cultura de la institución en nivel medio, del mismo modo la felicidad en el trabajo (58%). Concluye, con existencia de una correlación altamente positiva entre ambas variables ( $Rho = .990$ ).

## **Bases teóricas**

### **Felicidad en el trabajo**

Alarcón (2006) definía la felicidad como un estado de bienestar físico, social y afectivo de satisfacción plena duradero que experimentan la personas cuando obtienen el bien deseado. Este investigador propone los siguientes factores para medir la felicidad: Conciencia de la vida, haciendo referencias a las vivencias positivas, formas responsables de vivir; satisfacción con la vida, por los objetivos propuestos y los logros alcanzados, tanto personal, como laboral; la autorrealización, que implica el crecimiento personal, lograr el éxito y estar orgulloso de haber construido una alta calidad de vida; y la alegría de vivir, que implica la actitud positiva y permanente de felicidad en el día a día.

La felicidad en el trabajo se define como la forma en que las personas experimentan bienestar en el trabajo, afecto positivo y satisfacción laboral (Youssef y Luthans, 2007), asimismo, emociones positivas, placer por los resultados del desempeño y compromiso con las tareas (Saenghiran, 2013).

Seligman (2017) sostiene que la felicidad en el trabajo es un conjunto de fortalezas de la personalidad, relacionado con la capacidad de llevar una vida significativa, capacidad para mantener la calma y el equilibrio y persistencia por los objetivos.

Existen varias teorías que explican la importancia de la felicidad en el trabajo: En la teoría de las necesidades de Maslow, se proponía satisfacer primero las necesidades fisiológicas antes de alcanzar la felicidad en el trabajo. Herzberg, se interesó por investigar los factores que generan satisfacción y motivación en los trabajadores y concluyó que era la correcta gestión, tanto de factores intrínsecos (logros, responsabilidad y reconocimiento) como de los factores extrínsecos (remuneraciones, condiciones laborales y supervisión). Asimismo, Deci y Ryan (2022), en su teoría de la autodeterminación, sostenían que, para lograr la felicidad en el trabajo, son fundamentales, que los trabajadores alcancen logros, tengan autonomía, se les brinde reconocimiento, competencia y la relación saludable en la organización.

Otras teorías que explican la felicidad en el contexto laboral, es la teoría propuesta de Seligman, quién refiere que la Felicidad Laboral, se basa en la presencia de placer, compromiso y significado. Por su parte Galup, en su Modelo de Bienestar, propone el bienestar físico, emocional, financiero, social y el bienestar por el rendimiento. Asimismo, Hackkman y Oldhan, en su Teoría de Satisfacción Laboral, proponen, la autonomía, el feedback, significado del trabajo, variedad de tareas y el ambiente laboral. (Hellriegel y Slochum, 2009).

Para la presente investigación, nos vamos a basar en la felicidad en el trabajo propuesto por Salas (2013), quién definía la felicidad en el trabajo como el resultado de la percepción que tienen los colaboradores sobre sus actividades laborales, incluyendo factores como el bienestar personal, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El bienestar personal se refiere al sentido que los trabajadores le dan a su propia vida, sus quehaceres personales y familiares; es decir, a la satisfacción con la vida.

La satisfacción laboral, hace mención a los logros, significado a la tareas, condiciones laborales y remuneraciones

Y, el compromiso laboral, lo relaciona con el compromiso afectivo y compromiso con las normas y políticas de la organización.

Esta variable felicidad en el contexto del trabajo se operacionalizó mediante un cuestionario adaptado de las teorías de Alarcón (2006), Palma (2006) y Meyer et al. (1993).

### **Cultura organizacional**

Robbins y Judge (2009), lo definen como el conjunto de valores que guían la conducta de los trabajadores, las creencias que tienen los colaboradores de la organización y entorno, los estándares o normas que se esperan de los trabajadores y las prácticas o actividades que se llevan dentro de una organización. Hellriegel y Slocum (2009), mencionan que el estudio de la cultura organizacional cobra importancia porque marca los límites y pautas de comportamiento de los trabajadores dentro de la organización. Una cultura fuerte en la organización refuerza los sentimientos de pertenencia, el compromiso laboral y los logros de las metas propuestas. Denison (1991), refiere que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos que se espera de los trabajadores en la organización.

Entre las principales teorías sobre esta variable, se mencionan las siguientes: La teoría de Schein (2004), quién propone en su modelo el estudio de valores, reglas, creencias, tradiciones y rituales, clima, políticas e ideologías; la teoría de la cultura organizacional de Deal y Kennedy, proponen el estudio basado en cuatro factores (valores, creencias, ceremonias y rituales); asimismo, Pacanowsky y O'Donnell, quienes plantean que la cultura se manifiesta en acciones

(normas, ceremonias, tradiciones y prácticas, elementos físicos (logotipos, edificios, escudos) y el lenguaje (anécdotas). Asimismo, (Denison, 1991), quién propone el análisis de la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, para conocer la cultura organizacional de una empresa.

Olmos y Socha (2006), basado en la teoría de Schein, proponen estudiar la cultura organizacional en base a las siguientes dimensiones, en el cual se basará nuestro estudio: Valores.

Hace referencia a valores como la creatividad y la innovación, trabajo colaborativo y el cumplimiento de objetivos.

Creencias.

Son hipótesis que tienen los trabajadores sobre las remuneraciones, forma de ingreso y las condiciones laborales; símbolos, como las celebraciones, premiaciones, y reconocimientos de símbolos de la organización.

Normas.

Son las políticas y prácticas de la empresa que regularizan el comportamiento, como por ejemplo el cumplimiento de horarios, vestimenta y penalidades.

Clima.

Ambiente laboral, tiene que ver con la autonomía, cooperación y capacitación.

Filosofía.

La ideología de la institución que guían los procesos y actividades organizacionales.

## **Materiales y métodos**

La investigación fue correlacional, ya que se intentó determinar la relación entre las variables en estudio. Las correlaciones investigativas intentan mostrar la relación entre dos variables usando un coeficiente de correlación determinado (Hernández et al., 2014).

La investigación fue cuantitativa, permitiendo medir las variables de FT y CO en valores; asimismo, fue básica, generando nuevos conocimientos sobre dos variables ya establecidas en la literatura científica con bases teóricas definidas de FT y CO.

La investigación fue de diseño no experimental, ya que no se manipularon variables (Hernández et al., 2014).

### **Población.**

Para el presente estudio se ha seleccionado una empresa inmobiliaria, cuya población es de 80 colaboradores.

**Muestra y Muestreo.**

La muestra de estudio es de tipo censal, porque se incluyen a todos los elementos de la población.

**Procedimientos y estrategia de análisis de datos**

El desarrollo de cuestionarios en la inmobiliaria, se realizó en su centro de trabajo. Se procedió al desarrollo de las encuestas a unos 80 trabajadores, previa explicación de los instrumentos. La aplicación demoró aproximadamente 15 minutos.

La fiabilidad de los instrumentos se realizó con el alfa de Cronbach en una muestra piloto de 20 colaboradores, cuyos resultados fueron: cuestionario de cultura organizacional de 0,903 (altamente confiable) y para el cuestionario de felicidad en el trabajo de 0,793 (altamente confiable).

La validez de contenido de los instrumentos se realizó mediante validación de 3 expertos (la evidencia de adjunta en el anexo 5).

**Procesamiento y análisis de datos**

Tras obtener la información, fue procesada con el software estadístico SPSS versión 29.0 para su tabulación, orden y representación gráfica y tabular, incluyendo la interpretación pertinente y el uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman, que medió la correlación de las variables analizadas.

**Aspectos éticos**

En la aplicación de los instrumentos se respetó el consentimiento de los participantes (no se le solicitó datos personales) y los resultados fueron tratados con confidencialidad.

## Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de variable Felicidad en el Trabajo*

Definición Conceptual	Definición operacional			
La felicidad en el trabajo es el resultado de la percepción que tienen los colaboradores sobre sus actividades laborales, incluyendo factores como bienestar personal, satisfacción laboral y compromiso organizacional (Salas, 2013).	Dimensiones	Indicadores	Escala	de medición
	Bienestar personal	1 - 8	Escala	de intervalo, tipo
	Satisfacción laboral	9 - 16	Likert	
	Compromiso organizacional	17 - 25		

**Tabla 2.**

*Operacionalización de variable Cultura Organizacional*

Definición Conceptual	Definición operacional		
Son las creencias, costumbres, normas, tradiciones, ideologías, valores, reglas y el clima que definen una organización. (Olmos y Socha, 2006)	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Valores	1, 2, 3	Escala de intervalo, tipo
	Creencias	4, 5, 6	Likert
	Clima	7, 8, 9	
	Normas	10, 11, 12	
	Símbolos	13, 14, 15	
Filosofía	16, 17, 18		

## Resultados y discusión

**Tabla 3.** Prueba de normalidad

			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
			Estadístico	gl	Sig.
<b>Felicidad</b>	<b>en</b>	<b>el</b>	,458	80	,000
<b>trabajo</b>					
<b>Cultura</b>			,241	80	,000
<b>organizacional</b>					

Como se observa en la Tabla 3,  $p=0<,05$ , los datos no tienen una distribución normal. Al ser no paramétrico, se utilizó para el análisis de la relación a Spearman.

En los resultados, observamos que el objetivo general sobre la relación en la felicidad de los colaboradores en el trabajo y la cultura organizacional de una inmobiliaria de Chiclayo, lo siguiente:

**Tabla 4.** Análisis relacional entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional

				FELICIDAD	CULTURA
				TRABAJO	ORGANIZAC.
Rho	de	FELICIDAD	Coef. correlación	1,000	,341**
Spearman		TRABAJO	Sig. (bilateral)	.	,002
			N	80	80
		CULTURA	Coef. correlación	,341**	1,000
		ORGANIZAC.	Sig. (bilateral)	,002	.
			N	80	80

\*\* . Relación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 4, se evidencia una correlación media ( $Rho = 0,341$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ), entre felicidad en el contexto laboral y la cultura organizacional; es decir, que a medida que los colaboradores perciben una cultura organizacional caracterizada por la autonomía y el reconocimiento, tienden a reportar mayores niveles de felicidad en el trabajo.

En el objetivo específico 1, donde se analiza la relación entre bienestar personal de los colaboradores y la cultura organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, tenemos:

**Tabla 5.** *Análisis relacional entre la dimensión Bienestar Personal y la Cultura Organizacional*

			BIENESTAR PERSONAL	CULTURA ORGANIZAC.
Rho de Spearman	BIENESTAR PERSONAL	Coef. correlación	1,000	,405**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CULTURA ORGANIZAC.	Coef. correlación	,405**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

\*\* . Relación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 5, se evidencia correlación media ( $Rho = 0,404$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre bienestar personal y la cultura organizacional; es decir, que, en la medida en que los trabajadores perciben una cultura organizacional basada en el respeto y el reconocimiento de su esfuerzo, tiende a observarse un mayor nivel de bienestar personal.

En el objetivo específico 2, donde se analiza la relación entre satisfacción laboral de los colaboradores y la cultura organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, se observa:

**Tabla 6.** *Análisis relacional entre la dimensión Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional*

			SATISFAC.	CULTURA ORGANIZAC.
Rho	SATISFAC.	Coef. correlación	1,000	,321**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	80	80
	CULTURA ORGANIZAC.	Coef. correlación	,321**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.

N

80

80

---

\*\* . Relación es significativa en el nivel 0,01

En la tabla 6, se evidencia una correlación media (Rho= 0,321) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre satisfacción de personal y la cultura organizacional; es decir, los trabajadores experimentan mayor satisfacción laboral en una cultura organizacional, de buen ambiente de trabajo, confianza y salario satisfactorio.

En el objetivo específico 3, donde se analiza la relación entre compromiso organizacional de los colaboradores y la cultura organizacional en una inmobiliaria de Chiclayo, tenemos:

**Tabla 7.** *Análisis relacional entre la dimensión compromiso organizacional y la cultura organizacional*

			COMPROMISO	CULTURA ORGANIZAC.
Rho	COMPROMISO	Coef. correlación	1,000	,206
		Sig. (bilateral)	.	,066
		N	80	80
	CULTURA ORGANIZAC.	Coef. correlación	,206	1,000
		Sig. (bilateral)	,066	.
		N	80	80

---

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

En la tabla 7, se evidencia poca correlación (Rho = 0,206) y significativa ( $p < 0.01$ ) entre compromiso organizacional y la cultura organizacional; es decir, los trabajadores experimentan mayor compromiso organizacional, en organizaciones cuya cultura organizacional es favorable, de confianza, comunicación abierta y de reconocimiento por logro de objetivos.

### Conclusiones

La relación entre la felicidad de los colaboradores en el trabajo y la cultura organizacional, evidencia una correlación media (Rho = 0,341) y significativa ( $p < 0.01$ ); es decir, que a medida que los colaboradores perciben una cultura organizacional caracterizada por la autonomía y el reconocimiento, tienden a reportar mayores niveles de felicidad en el trabajo.

La relación entre bienestar personal de los colaboradores y la cultura organizacional, evidencia correlación media (Rho = 0,404) y significativa ( $p < 0.01$ ); es decir, que, en la medida en que

los trabajadores perciben una cultura organizacional basada en el respeto y el reconocimiento de su esfuerzo, tiende a observarse un mayor nivel de bienestar personal.

La satisfacción en el trabajo y la cultura organizacional evidencia una correlación media ( $Rho=0,321$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ); es decir, los trabajadores experimentan mayor satisfacción laboral en una cultura organizacional, de buen ambiente de trabajo, confianza y salario satisfactorio.

La relación entre compromiso organizacional de los colaboradores y la cultura organizacional muestra baja relación ( $Rho = 0,206$ ) y significativa ( $p < 0.01$ ); es decir, los trabajadores experimentan mayor compromiso organizacional, en organizaciones cuya cultura organizacional es favorable, de confianza, comunicación abierta y de reconocimiento por logro de objetivos.

### **Recomendaciones**

La gerencia de la empresa inmobiliaria, a través del área de personal, debe realizar programas y talleres de fortalecimiento de la felicidad laboral, con el fin de promover bienestar, satisfacción y compromiso entre los empleados, buscando tener personal emocionalmente capacitado para lograr los objetivos organizacionales (rentabilidad y productividad).

Esta recomendación demuestra cómo una empresa inmobiliaria puede traducir la teoría sobre felicidad laboral en acciones concretas, obteniendo resultados medibles tanto en el bienestar del personal como en el desempeño organizacional. Así, se valida que invertir en cultura organizacional no es un gasto, sino una estrategia de crecimiento sostenible.

Del mismo modo, llevar a cabo encuentros sin jerarquías, constantes, donde participen todos los integrantes de la inmobiliaria (directivos, colaboradores, asistentes) contribuyen con ideas para optimizar procesos y recompensas por colaboración entre equipos.

Los encuentros sin jerarquías se convierten en una herramienta de gestión estratégica que trasciende lo operativo. Son mecanismos que articulan cultura organizacional, bienestar emocional y productividad, al generar un ambiente donde todos tienen voz y pueden contribuir a una empresa más eficiente y humana. Implementarlos no solo mejora los procesos, sino que incrementa la felicidad en el trabajo de manera tangible.

Reimaginar valores culturales centrados en la felicidad, ligando la felicidad a éxitos comunitarios y a su efecto social, como, por ejemplo, incorporar indicadores de salud en

general, equilibrio vida-trabajo, celebrar logros individuales y grupales, fomentar la autonomía e interdependencia, trabajo colaborativo, etc.

Esta recomendación no es una acción simbólica, sino un rediseño profundo de la identidad organizacional. Al vincular el bienestar con el impacto colectivo y el propósito social, la empresa no solo genera entornos laborales más humanos, sino también más sostenibles, competitivos y emocionalmente inteligentes. En el caso de una empresa inmobiliaria, esto significa construir no solo viviendas, sino también comunidades felices, empezando por quienes las hacen posibles.

En estudios futuros, incluir variables relacionadas con aspectos demográficos sobre la felicidad y la cultura organizacional, impacto de tecnología en la cultura y bienestar laboral y como afectan la felicidad, cultura y felicidad e modelos híbridos, entre otros.

La recomendación de ampliar el enfoque de estudios futuros responde a la necesidad de entender la felicidad laboral y la cultura organizacional de manera más sistémica, dinámica y contextualizada. Solo así se podrán diseñar estrategias de gestión verdaderamente inclusivas, sostenibles y acordes con los cambios tecnológicos, sociales y laborales actuales.

Incluir estas variables no solo enriquecerá el valor científico de las investigaciones, sino que también permitirá generar propuestas de intervención organizacional más personalizadas, efectivas y humanas.

## Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Albujar, P. A. (2020). Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48645>
- Aliaga, B. H. (2024). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa minera San Roque FM S.A.C. Ancash, 2023. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/6c464651-1f76-445c-85e8-938cfecde43d>
- Ayala, E. (2019). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la oficina regional de administración del Gobierno Regional Madre de Dios, 2017.

- [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional San Antonio Abad. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4121>
- Bonavia, T., Prado, V., y Prado, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15-32.
- Canal, A. I., Ovalles, L.V., Sandoval, L. A., y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Chacón, L. (2020). Cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores millennials del restaurante Mar Picante, Trujillo 2020 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51566>
- Cuenca Galarza, Richard Xavier, & López Paredes, Héctor Alejandro. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, (37), 43-56. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Del Castillo, M. E. (2020). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – Lima. □ [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de Universidad Peruana Cayetano Heredia. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8519>
- Dhar, J., & Coffen, T. (2024, marzo). How to Build a Culture of Psychological Safety. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2024/03/how-to-build-a-culture-of-psychological-safety>
- Duhigg, C. (2016, febrero 25). What Google Learned from Its Quest to Build the Perfect Team. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>
- Enríquez, K. (2024). Cultura organizacional en la felicidad laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital de Lima, 2023 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/137278>
- Fernández, R., Cachay, Y., & Sullón, M. (2023). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en empresas del sector belleza, Lima Moderna 2022. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la universidad de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668574?show=full>

- Fernández-Sánchez, D., Ecurra-Vicésar, M., & Sánchez-Angles, L. (2024). Cultura organizacional y bienestar laboral en un instituto de educación superior, caso Arequipa (Perú). *Revista Innova Educación*, 6(4), 78-93. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2024.04.005>
- García-Contreras, R., Muñoz, J. P., Pineda, L. C. y Rodríguez, J. I. (2022). Enfoque de intercambio social y la felicidad en el trabajo: explorando el efecto mediador del compromiso organizacional. *OBETS. Revista De Ciencias Sociales*, 17(2), 221–236. <https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- Gómez, L. J. (2023). Cultura organizacional y su influencia en el bienestar laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco 2023. [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Emilio Valdizan. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/9405>
- Granzo, M. (2021). La influencia de la cultura organizacional en la felicidad del trabajador [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/157439>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Nueva York: Farrar, Straus and Giroux
- McKinsey & Company. (2022, mayo). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Olmos, C. y Socha, K. (2006). *Diseño y Validación mediante Jueces Expertos del Instrumento para Evaluar la Cultura Organizacional*. [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/1838>
- Palma, S. (2006). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.
- Pinillos, R. A. (2023). *Cultura y compromiso organizacional de los millennials en un hotel 4 estrellas de Chiclayo, octubre 2019-enero 2020*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de Universidad Sato Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7192/1/TM\\_PinillosAlarconRenzzo.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7192/1/TM_PinillosAlarconRenzzo.pdf)

- Quintana, H. D. (2024). Felicidad organizacional, engagement y cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Ccacte Consulting, 2024. [Tesis de grado]. Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipan. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12839>
- Ramos, M. R. (2023). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa agroindustrias José & Luis S.A.C. Chepén, 2022. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de Universidad Nacional de Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/18171>.
- Ríos, S. C. (2022). Felicidad en el trabajo y cultura organizacional en los colaboradores de una empresa industrial de Paita - Piura – 2022 [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/111593>
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Ed. Pearson Educación.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Saenghiran, N. (2013). Hacia una mayor felicidad en el trabajo: un estudio de caso. *Social Research Reports*, 25, 21-23. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=148937>
- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. [Tesis de doctorado]. Repositorio Institucional de la Universidad de Valencia. <https://roderic.uv.es/items/a423e73f-6764-4f1d-baf2-91cf8ded931f>
- Salas, L. J. (2018). Cultura organizacional y su impacto en el bienestar laboral de los colaboradores del área de ventas en las empresas de transporte de carga internacional en Lima Metropolitana, 2017. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/15141a0a-2577-43cc-95e7-2180823b84b6/content>
- Samana, P. B. (2023). Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Mambrino, Santiago de Surco – 2022. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2466>
- Sánchez, J. L., Neira, P. y Veliz, J. J. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana de Gerencia*; 28 (103), 1361-1380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000850>

- Sánchez-Henríquez, J. A., Neira, P. y Veliz, J. A. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1361-1380. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.27>
- Sánchez-Vázquez, J. F. y Sánchez-Ordoñez, R. (2019). Happiness Management. *Revista de Ciencia de Administración y Economía*, 09(18). <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Sarmentero, I., Sánchez, Y., Rodríguez, Y., Bravo M, C. C. y Torrens, M. E. (2022). Bibliometría sobre la cultura organizacional en el sector de la salud, ante la COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 14(S6), 427–436. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3474>
- Schein, E. (2004). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. Plaza & Janes Editores, S. A
- Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Ed. Vergara
- Soria, L.M. (2023). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay – 2022*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio Institucional de la Universidad Continental, [https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14911?locale=pt\\_BR](https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14911?locale=pt_BR)
- Valle, O.; Díaz, F. J. y Garcés, E. (2023). Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. *Contaduría y Administración*, 69 (4) 474. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/5138>
- Vílchez, M. N., Espinoza, A. P., Sánchez, D. S., Flores, M. L. y Huayta, Y. J. (2023). Resultados de la cultura organizacional en la calidad de servicio de una empresa peruana de gas natural durante COVID-19. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.478>.
- Youssef, C. y Luthans, F. (2007). Comportamiento organizacional positivo en el lugar de trabajo. *Journal of Management*, 33, 774–800. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206307305562>

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis principal	Variables	
¿Qué relación existe entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024?	Especificar la relación de la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024.	<p>H<sub>1</sub>: Si existe correlación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional</p> <p>H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional</p>	<b>Variable 1: Felicidad en el trabajo</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			Bienestar personal	Nivel de bienestar personal
Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción laboral			
Compromiso organizacional	Nivel de compromiso organizacional			

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis derivadas	Variable 2: Cultura organizacional	
			Dimensiones	Indicadores

<p>1. ¿Qué relación existe entre bienestar personal y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024?</p>	<p>1. Describir la relación entre bienestar personal y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024</p>	<p>Hd<sub>1</sub>: Si existe correlación entre bienestar personal y la cultura organizacional</p> <p>Hd<sub>0</sub>: No existe correlación entre bienestar personal y la cultura organizacional</p>	<p>Valores</p> <p>Creencias</p> <p>Clima</p> <p>Normas</p>	<p>Nivel de valores</p> <p>Nivel de creencias</p> <p>Nivel de Clima</p> <p>Nivel de normas</p>
<p>2. ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024?</p>	<p>2. Describir la relación de satisfacción laboral y la cultura Organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024</p>	<p>Hd<sub>2</sub>: Si existe correlación entre satisfacción laboral y la cultura organizacional</p> <p>Hd<sub>0</sub>: No existe correlación entre satisfacción laboral y la cultura organizacional</p>	<p>Símbolos</p> <p>Filosofía</p>	<p>Nivel de símbolos</p> <p>Nivel de filosofía</p>
<p>3. ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la cultura organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024?</p>	<p>3. Describir la relación que existe entre el compromiso organizacional y la cultura Organizacional en colaboradores de</p>	<p>Hd<sub>3</sub>: Si existe correlación entre compromiso organizacional y la cultura organizacional</p>		

	una inmobiliaria de Chiclayo, 2024	Hd <sub>0</sub> : No existe correlación entre compromiso organizacional y la cultura organizacional		
--	------------------------------------	---	--	--

<b>Diseño y tipo de investigación</b>	<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Procesamiento de datos</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	
Tipo: correlacional Enfoque: cuantitativo Nivel: básica Diseño: no experimental Corte: transversal	Población: 80 colaboradores Muestra: censal Muestro: ninguna técnica	Software estadístico SPSS-V27	Técnica: Encuesta	Instrumento: Cuestionario

## Anexo 2

### ESCALA DE FELICIDAD EN EL TRABAJO

Buen día, mi nombre es Carlos Eduardo Vásquez Puelles, estudiante de la maestría en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en la inmobiliaria en mención; es por ello que necesitamos de su colaboración para poder completar el presente cuestionario. La información que Usted proporcione en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos guardando una estricta confidencialidad y anonimato. Garantizamos que su participación no conlleva ningún riesgo. Queremos presentarte un momento para pensar respecto a qué el que hace que tu vida sea importante. Te invitamos a responder de la forma más sincera y precisa posible. Recuerda que no hay respuestas correctas ni incorrectas, dado que se trata de cuestiones personales.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
1	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
2	La vida ha sido justa conmigo.					
3	Estoy encontrando sentido a mi existencia.					
4	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
5	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
6	Estoy satisfecho (a) con mi vida.					
7	La vida ha sido buena conmigo.					
8	Me siento satisfecho (a) porque estoy donde tengo que estar.					

9	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
10	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
11	Me siento importante como persona con la actividad laboral que realizo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
14	Mi sueldo es muy bueno para la labor que realizo.					
15	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
16	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.					
17	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
18	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
19	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
20	Siento que le debo mucho a esta organización.					
21	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					
22	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
23	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.					
24	No me siento emocionalmente ligado a la organización.					
25	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					

### Anexo 3

#### Instrumento para Evaluar Cultura Organizacional

Olmos, C y Socha, K. (2006)

Buen día, mi nombre es Carlos Eduardo Vásquez Puelles, estudiante de la maestría en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre la felicidad en el trabajo y la cultura organizacional en la inmobiliaria en mención; es por ello que necesitamos de su colaboración para poder completar el presente cuestionario. La información que Usted proporcione en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos guardando una estricta confidencialidad y anonimato. Garantizamos que su participación no conlleva ningún riesgo. A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalment e	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿En la empresa donde usted labora se fomenta la innovación?					
2	¿En la empresa donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
3	¿Para la empresa donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
4	¿Cree usted que para ingresar a la empresa es necesaria una recomendación o influencia interna?					
5	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la empresa es el adecuado?					
6	¿Cree usted que se le suministran las herramientas necesarias para cumplir adecuadamente con su trabajo?					

7	¿Percibe usted que la empresa le permite aprender y progresar como persona?					
8	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la empresa?					
9	¿Percibe tener autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo?					
10	¿Existe claridad frente a los horarios de entrada y salida en su empresa?					
11	¿En la empresa hay normas respecto de la presentación personal de los empleados?					
12	¿La empresa utiliza sanciones ante una falta?					
13	¿La empresa celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?					
14	¿La empresa recurre a utilizar incentivos como viajes, condecoraciones, entre otros, para premiar las buenas labores?					
15	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la empresa?					
16	¿Su trabajo es coherente con la misión - visión de la empresa?					
17	¿Al haber una vacante, la empresa toma en cuenta primero a los trabajadores internos para dicho cargo antes que personas externas?					
18	¿A la empresa le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

### Anexo 4: Fiabilidad de los instrumentos

Cuestionario: Cultura organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	18

Confiabilidad muy alta

Cuestionario: Felicidad en el trabajo

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

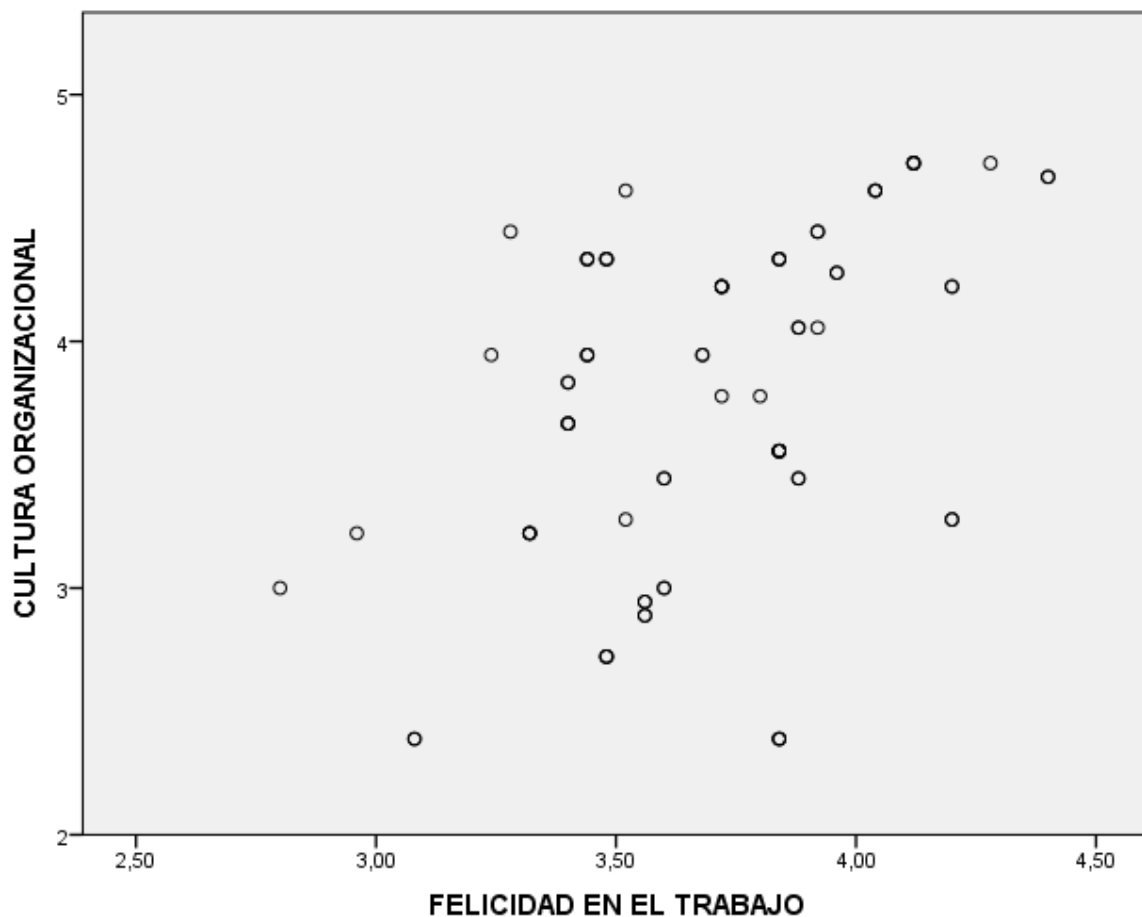
Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	25

Confiabilidad alta

## Anexo 7. Resultados en gráficos

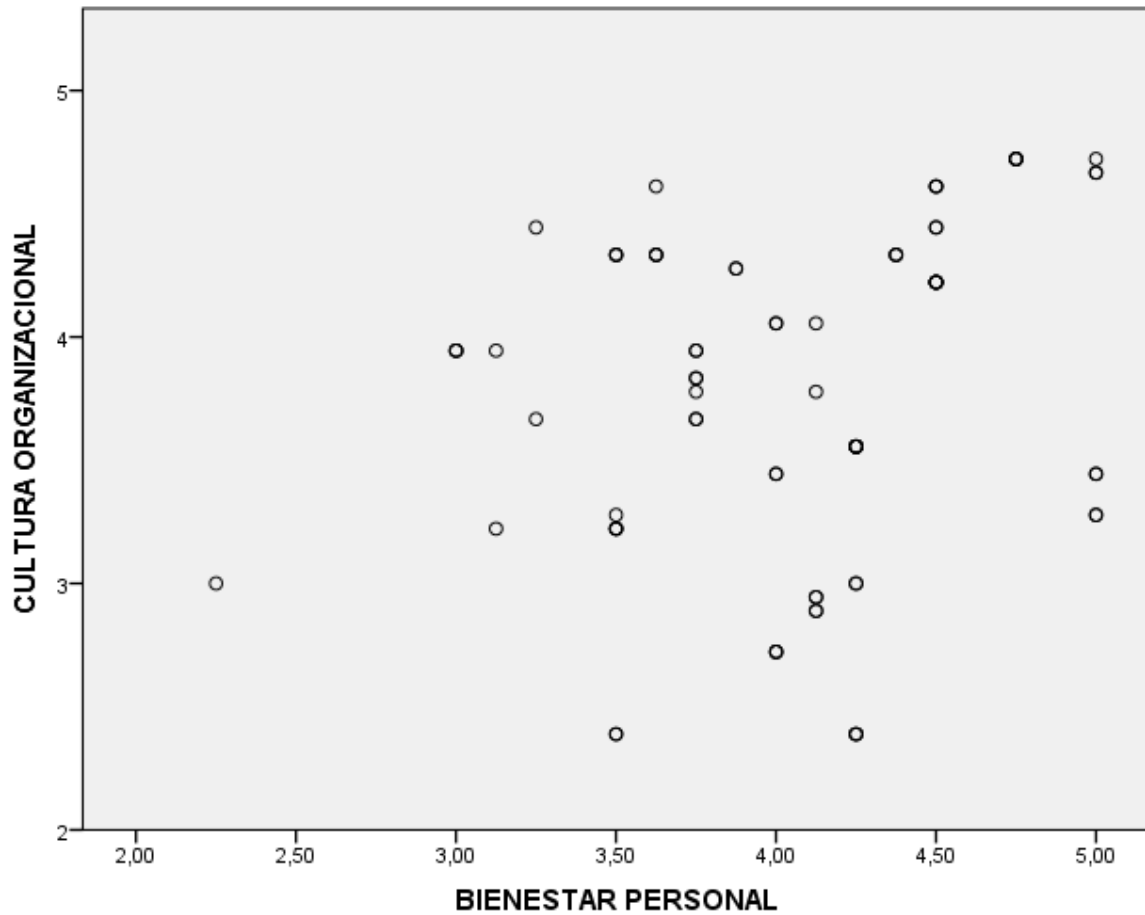
Objetivo General: Especificar la relación de la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024.

**Figura 1.** *Análisis relacional entre la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional*



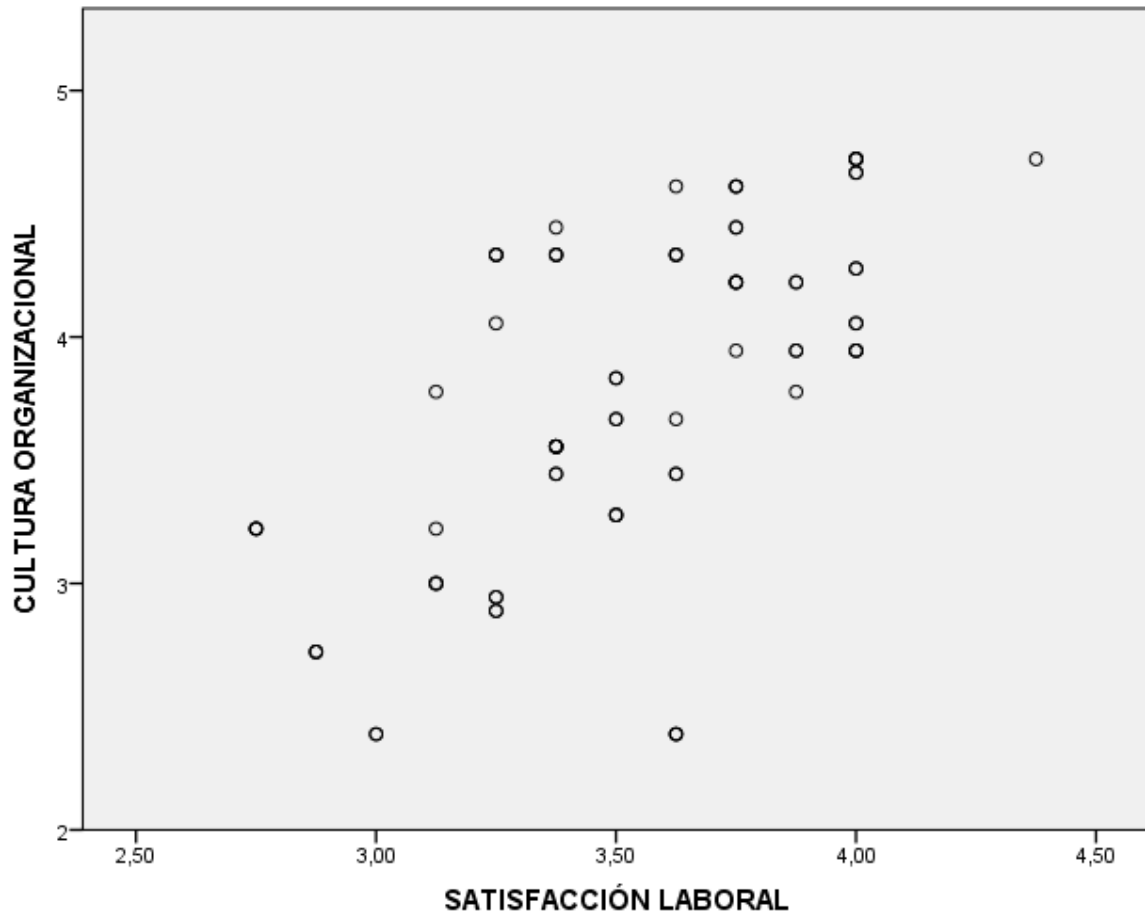
Objetivo Especifico 1: Describir la relación entre Bienestar Personal y la Cultura Organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024

**Figura 2.** *Análisis relacional entre la dimensión Bienestar Personal de la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional*



Objetivo Especifico 2: Describir la relación entre Satisfacción Laboral y la Cultura Organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024

**Figura 3.** *Análisis relacional entre la dimensión Satisfacción Laboral de la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional*



Objetivo Especifico 3: Describir la relación entre Compromiso Organizacional y la Cultura Organizacional en colaboradores de una inmobiliaria de Chiclayo, 2024

**Figura 4.** *Análisis relacional entre la dimensión Compromiso Organizacional de la Felicidad en el Trabajo y la Cultura Organizacional*

