

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco
Huaycan SAC 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Kevin Pablo Benavente Cano

Asesor:

Dra. Maritza Arana Rodriguez

Lima, noviembre del 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Maritza Soledad Arana Rodríguez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycán SAC 2022**” constituye la memoria que presenta el Bachiller, Kevin Pablo Benavente Cano para obtener el título de Profesional de Licenciado en administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de diciembre del año 2022


Maritza S. Arana Rodríguez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 08 días del mes de noviembre del año 2022 siendo las 15:00 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor presidente del Jurado: Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique el secretario: Mg. Danny Lita Alomia Lozano como miembro: Mg. David Junior Elías Aguilar Panduro y el asesor Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Felicidad y clima organizacional de los colaboradores de inversiones Paco Huaycan SAC 2022"* del Bachiller:

a. Kevin Pablo Benavente Cano

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

a. Candidato (a): Kevin Pablo Benavente Cano

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente


Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC, 2022

Happiness and organizational climate of the collaborators of Inversiones Paco Huaycan SAC

Benavente Cano, Kevin Pablo & Arana Rodriguez, Maritza

Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la felicidad y el clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC. El estudio realizado es descriptivo — correlacional de corte transversal. Para medir estas variables se tomó como muestra a 50 personas utilizando el instrumento escala de felicidad de Lima por Alarcón, (2006) que consta de dimensiones: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, Realización personal, y la Alegría de vivir donde su nivel de confiabilidad es de ,742; por otra parte, para medir la percepción de clima organizacional se usó la Escala de Palma Carrillo, (2004) que consta de dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación, y Condiciones laborales con un nivel de confiabilidad de ,783. Para obtener los resultados se aplicó la estadística de medida central. En cuanto a la felicidad en relación del clima organizacional se ha podido encontrar que si existe una correlación moderada; es decir, a más felicidad mayor clima organizacional.

Palabras claves: felicidad, clima organizacional, colaborador, empresa

Abstrack

The objective of this research was to determine the relationship between happiness and the organizational climate of the employees of Inversiones Paco Huaycan SAC. The study carried out is descriptive - cross-sectional correlational. To measure these variables, 50 people are taken as a sample using the Lima happiness scale instrument by Alarcón, (2006), which consists of dimensions: Positive sense of life, Satisfaction with life, Personal fulfillment, and Joy of living where its reliability level is .742; On the other hand, to measure the perception of organizational climate, the Palma Carrillo Scale (2004) was used, which consists of dimensions: Self-realization, Labor Involvement, Supervision, Communication, and Labor Conditions with a reliability level of .783. To obtain the results were applied the statistics of central measure. Regarding happiness in relation to the organizational climate, it has been found that there is a moderate correlation; that is, the more

1. Introducción

Actualmente, la felicidad laboral en todas las profesiones y/o trabajos están estrechamente relacionada con las personas, siendo de causa — efecto respecto al clima laboral. El clima laboral engloba la percepción que presentan los individuos con respecto a su área de trabajo; de tal manera que describe la estructuración de una institución, es decir, el comportamiento del trabajador se vincula de manera enmarcada con las particularidades de la administración y organización de las empresas con respecto al lugar donde desarrolla sus funciones Ballón, (2018).

La relevancia del estudio sobre la felicidad laboral radica en la importancia que tiene los derechos de una persona, de proporcionar un medio favorable para la productividad, confianza, sentido de superación y bienestar, que al engendrar felicidad son la base del comportamiento exitoso y del círculo virtuoso de la mejora incesante y beneficio de las organizaciones Hurtado & Eguia, (2018).

Mediante lo mencionado se refleja que la relevancia del estudio se basó en la importancia que tiene los derechos humanos y laborales, como la proporción de un medio favorable para la productividad, confianza, sentido de superación y bienestar de las organizaciones Ballón, (2018).

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Existen diversos estudios que han demostrado la relación entre la Felicidad laboral y el clima organizacional.

Ferrer Recarte,(2018) en su investigación titulada: “ Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil, 2018”; describe al clima organizacional como un conjunto de percepciones con respecto a las apreciaciones de los trabajadores de una empresa, mientras que para Ballón, (2018) el termino felicidad en relación a el clima organizacional es un conjunto de emociones que se manifiesta en el ser humano, pudiendo estar con un cambio de conducta emocional tales como: alegría, armonía, paz interior , satisfacción,etc.

Según Salinas Huaranca, (2019) en su investigación titulada: “Felicidad y clima organizacional en trabajadores de una empresa privada de lima metropolitana” describe a la felicidad con una unión entre los trabajadores y la empresa donde los dos tienen la capacidad de mostrar apoyo, seguridad y entornos óptimos dentro de los procesos de la organización.

Se puede constatar que existen diversos estudios sobre la felicidad laboral y clima organizacional relacionado a varios sectores como: bomberos Ferrer Recarte,(2018), hospitales Ballón, (2018),

colegios Rojas Alegria, (2017) permitiendo considerar que ambas variables presentan resultados comparables en contextos diferentes.

Sin embargo, en el Perú, no se ha logrado presentar una investigación con las variables felicidad y clima organizacional dirigido al rubro de hidrocarburos siendo un aporte a los futuros investigadores.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC.

Finalmente, esta investigación será provechosa en el ámbito profesional, para aquellos investigadores que quieran evaluar la relación entre felicidad y clima organizacional en empresas de hidrocarburos, no visto en anteriores investigacione

2. Desarrollo de contenido

2.1. Aspectos conceptuales de la felicidad

Rojas Alegria,(2017) menciona que la felicidad laboral es la confraternización entre la institución y el trabajador que tiene en común como única responsabilidad alcanzar los objetivos comunes y así mismo lograr una satisfacción intrínseca de desarrollo, superación y compromiso Ballón,(2018)por eso es primordial encontrar la felicidad y encontrar la pasión por lo que uno hace, con querer ir mejorando, de esa manera hacer las cosas con mayor productividad Coronado Rosas & Olortegui Sanchez, (2019).

Por otro lado, Hernandez Samipieri & Fernandez Collado & Baptista Lucio, (2018) afirma que la felicidad laboral es la capacidad de una institución ofrecer y permitir a todos sus colaboradores condiciones adecuadas por lo tanto debe brindar apoyo, seguridad y entornos óptimos, así el colaborador podrá lograr un mayor compromiso dentro de la organización Rojas Alegria, (2017).

Así mismo, Coronado Rosas & Olortegui Sanchez, (2019) menciona que las habilidades naturales se ha vuelto una herramienta fundamental por lo tanto el reflejo de un colaborador feliz viene ser mediante sus fortalezas , trabaja en conjunto para un propósito común y logra complacencia al desplegar nuevos bienes , como consecuencia obtiene una mayor satisfacción de desarrollo, superación y superación Dutschke, (2013).

Caya Paz, (2017) menciona es la percepción subjetiva y particular de cada trabajador de acuerdo al conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que percibe en su ambiente laboral sobre su propio bienestar, crecimiento y salud en el trabajo Cainicela Ramirez & Pazos Egusquiza, (2016).

2.1.1. Modelo teórico de felicidad laboral

El modelo de felicidad fue desarrollado por Fernández, (2015) y citado por Lázaro,(2019) en su tesis doctoral titulada: “Felicidad laboral y engagement de trabajadores de una empresa financiera”; donde describe a la felicidad laboral donde plantea a esta variable algunas dimensiones.

Condiciones de trabajo, Fernández,(2015) toma como foco principal a varios aspectos tales como: ambiental, social, físico y esto va circulando dentro de los ambientes de trabajo en diferentes procesos que manejan las empresas de hoy, por ejemplo: ante-durante y después. Por otra parte, dentro de este modelo enfoca dimensiones tales como:

Positividad: Villaroel,(2020) define a la positividad como una metodología mental que penetra al optimismo y a la aceptación; ya que desde el punto de vista psicológico laboral, este es un cambio de conducta que puede estar entre idas y venidas dentro del pensamiento estratégico. Por otra parte, la positividad ha dado un cambio muy largo, desde que surgen las necesidades generales y específicas dentro del factor humano, es decir, los trabajadores dentro del nivel estratégico, operativo y táctico de toda empresa.

Sentido: Lázaro,(2019) define al sentido como un focus group, porque le dan una visión más amplia en la labor del liderazgo y la sensibilidad que tiene cada colaborador desde el primer momento en el que buscamos la necesidad de cumplir un objetivo dentro de cada organización o empresa. Por lo tanto, este sentido va más allá del liderazgo personal que uno debe tener sino también como es el desarrollo y desempeño del talento humano por necesidad en el que va ser plasmado respondiendo a los objetivos a corto, mediano y largo plazo plasmado por el área encargada y en definitiva emitido a la empresa.

Relaciones confiables: menciona a Lázaro, (2019) como una diferencia en favor de una relación a favor de la confianza ya que esta dimensión se va definiendo directamente como el tipo de negociaciones que hacen las empresas con los trabajadores de la organización que son aliados directamente de la empresa. Asimismo, cabe recalcar que cuando existe una relación confiable y una confianza fuerte por parte de la empresa y sus colaboradores ya que dentro de todo esto hay una relación de confiabilidad y este trato se maneja equitativamente de igual a los demás.

Desarrollo personal y profesional: Para Lázaro, (2019) identifica al personal de trabajo con un perfil con un nivel alto de felicidad dentro del área laboral en cuanto una preocupación muy exigente de toda la organización o lugar de trabajo para el desarrollo o crecimiento del personal en lo físico y el lado profesional.

Engagement: Según Vargas & Estrada, (2020) describe a el engagement como una situación en el que procede en diferentes aspectos, tales como: estado mental, psicológico, afectivo y esta se caracteriza con esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión en toda organización. Por otro lado, el engagement se ha venido desarrollando en relación a efectos positivos en especial el desempeño.

1.1. Aspectos dimensionales de la felicidad en la organización

1.1.1. Satisfacción con la vida

Implica tener sentimientos positivos hacia uno mismo y hacia la vida Villarroel, (2020) así mismo son actitudes y experiencias positivas que un individuo obtiene en el transcurso del tiempo Oblitas Castro, (2017) entonces la depresión, pesimismo y vacío existencial son sentimientos irrelevantes

Por lo tanto, la felicidad representa ser libre de situaciones negativas por de tal manera se debe reunir sentimientos y actitudes positivos por el bienestar personal Ballón, (2018).

1.1.2. Realización personal

Esta refiere a los estados subjetivos positivos de la satisfacción de cada persona Villarroel Sanchez, (2012) puesto que este cree bajo su condición que lo ha alcanzado por lo tanto el mismo individuo presupone que está en el lugar donde debe estar o que se encuentra muy cerca de alcanzar el ideal de vida Perez,(2012) cabe recalcar que esto se refleja mediante los objetivos logrados Rojas Alegria, (2017) va debido a que es resultado del acceso a los bien anhelados de manera individual, religiosa , social y laboral del mismo modo tiene que ver mucho la calidad de las relaciones, la reciprocidad, los valores compartidos y la fuerza de la vida Ballón, (2018).

1.1.3. Sentido positivo de la vida

Se refiere el alcance de la felicidad absoluta Perez, (2012) cuando la persona logre alcanzar sus metas que son de gran importancia para su vida de tal manera va dejando de lado los no cortos estados temporales de felicidad Villarroel Sanchez, (2012) cabe reiterar que debido a la adecuada capacidad de resolver o enfrentar situaciones crece la desconfianza en el ser humano pudiéndose contrarrestar y realmente confiar en las múltiples verosimilitudes y hacerles frente Rojas Alegria, (2017) esto se verá reflejado cuando se tuvo el acceso a los bienes anhelados en el ámbito individual, social, religiosa y laboral de igual manera tiene que ver las adecuadas relaciones, la reciprocidad, los valores compartidos y la muy importante la fuerza de la familia Ballón, (2018).

1.1.4. Alegría de vivir

Se comprende los aspectos del logro de la felicidad plena, sentimientos y emociones profundas y duraderas Ballón, (2018) las cuales están referidas en cuanto a las experiencias de la vida cotidiana de cada individuo en diferentes aspectos Villarroel Sanchez,(2012) así mismo este plasma la satisfacción cuando este cree que esta donde debe estar o que se encuentre próximo a alcanzarlo lo

que es el ideal de su vida Oblitas Castro,(2017), en otras palabras cuando alcance su propia autorrealización de sus metas y logros en el ámbito profesional y/o personal Rojas Alegria,(2017).

1.1. Aspectos conceptuales del clima organizacional

Maria Orjuela,(2019) describe al clima organizacional como una atmosfera dentro de la administración, siendo esta fundamental para el crecimiento empresarial del colaborador; esta es una percepción que se basa en el conjunto de conocimientos que tienen los trabajadores de toda una organización en su totalidad.

Asimismo, cabe indicar que el clima organizacional está basado en una investigación bibliográfica de Ángel Olaz,(2013) describiendo al clima organizacional como una cualidad del medio ambiente de una organización, cuyo único objetivo está relacionado en la conducta humana; es decir, los valores como referencia cultural.

Por otra parte, Mirla Valera, (2018) menciona que el clima laboral se entiende como un conector que enlaza a los colaboradores con la empresa, esto quiere decir que son sensaciones que van interactuando con el colaborador mientras que realiza sus funciones dentro del área de trabajo correspondiente. Teniendo en cuenta que el clima organizacional se diversifica como la constitución del ambiente de trabajo resultante de la expresión en la que se manifiesta diversos factores tales como: carácter interpersonal, carácter físico y carácter organizacional (Solarte, 2012).

Para Guevara, (2018) en su artículo Clima organizacional menciona también que esta es una percepción que los colaboradores o personas desarrollan habilidades en su puesto de trabajo y no realidades sino actitudes diferentes en las que se tomaba como perspectiva de trabajo.

1.1.1. Modelo teórico del clima organizacional

Litwin y Stringer identificaron al clima organizacional con los comportamientos asociados de David McClelland. Litwin Stringer plantea un modelo en relación al clima organizacional en base del modelo de David McClelland como punto de partida para poder realizar el estudio de clima organizacional. Litwin Stringer propone el siguiente modelo:

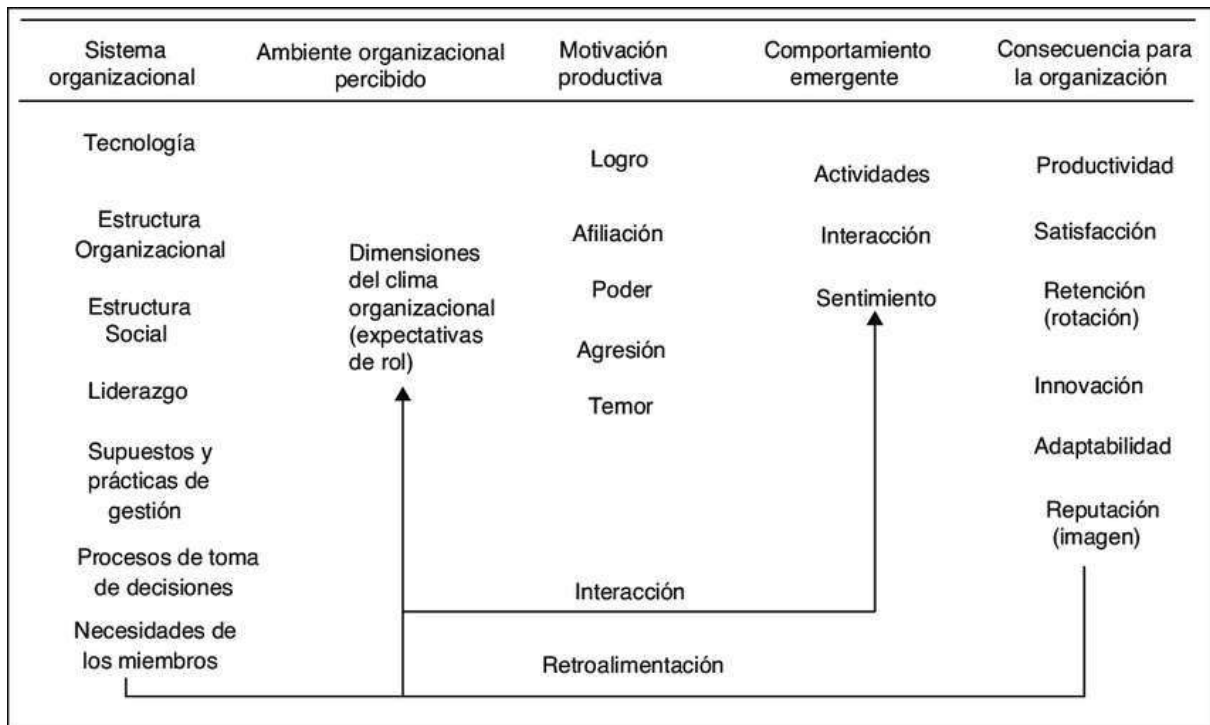


Figura 1.1. Modelo teórico de Liwin y Stringer

Modelo de Liwin y Stringer Dentro del contexto de clima organizacional, Liwin y Stringer mencionan que dentro de un sistema organizacional se basa en la tecnología, estructura organizacional, liderazgo, prácticas administrativas, así como procesos de decisión.

El clima organizacional impacta en el compromiso motivacional de la organización, el cual ha tenido efectos sobre la felicidad que surge en nuestros colaboradores dentro de diferentes marcos psicológicos.

Según Liwin y Stringer en el estudio realizado clasifica al clima organizacional en dimensiones tales como se muestra a continuación:

Estructura: Según Quevedo, (2003) describe a la dimensión estructura como una imagen representativa en que siente el colaborador dentro de las empresas por el proceso de gestión, procedimientos del proceso y problemas en la que circulan para el buen funcionamiento del desarrollo de los trabajadores dentro de los principios organizacionales.

Por otra parte, dentro de la revista Esan, explica también que la estructura son modelos relacionados como una agrupación de procesos y niveles administrativos tales como: estratégicos, operativos y tácticos; la que se puede desarrollar de acuerdo a la percepción de los colaboradores.

Responsabilidad: Según Sacco, (2009) define a la responsabilidad como una competencia centrada en el reconocimiento y aceptación de los efectos que circulan en un hecho realizado anteriormente, asimismo, se puede destacar en posicionarse en la libertad para la elección y confrontación de los efectos; pudiendo ser positivos y negativos.

Por otra parte, la responsabilidad puede ser reflejada en la gestión empresarial, así como en los stakeholders (grupos de interés) y esta es sumamente importante dentro de toda una organización u empresa.

Recompensa: Según Buriticá,(2016) define al valor de recompensa como una descripción y explicación de efectos en el que se argumenta con bases científicas de la observación y distintos planes especiales para beneficiar y entender formas necesarias para contribuir las expectativas del área empresarial.

Por otra parte, el término recompensa parte desde la perspectiva psicológica y es muy evidente la acción determinante organizacional para el desarrollo principal de toda organización que viene a ser el personal o colaborador.

Desafío: Después de una larga investigación; Raimundi & Molina & Gimenez & Minichielo,(2014) se interpreta como un reto que parte desde una motivación, o modelo de planificación que se congestiona de manera directa a las actividades en el mundo laboral.

Se resalta a los retos como una interconexión con el plan de acción que tiene cada organización presentando en su planificación; ya que pone en pie una serie de actividades en el nivel organizacional: Nivel estratégico, operativo y táctico.

Relaciones: Dentro de la gestión empresarial, se define a las relaciones como un conjunto de procesos dentro de un sistema de comunicación en la cual enlazan y logran su adaptación en una misma organización, persona o idea Capriotti, (2007).

Esta dimensión se basa directamente a lo que se estudia y tiene un conocimiento claro que las relaciones se han ido estableciendo dentro de cada organización mediante las negociaciones de las empresas.

*Por consiguiente, dentro de esta investigación se ha podido determinar que Liwin y Stringer deja como modelo esta estructura de medición de la variable clima organizacional; mientras que, para Palma Carrillo, (2004) pudo utilizar el modelo teórico para poder construir un instrumento para medir la variable clima organizacional; con las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

La tabulación de la información obtenida se la encuesta Escala de clima laboral y Escala de felicidad de Lima será mediante la herramienta de Excel posteriormente importarlo a la plantilla de la herramienta software Estadístico SPSS en donde se procesará los datos. Se utilizará estadísticos de medidas central y se expresará mediante tablas descriptivas. Además, se utilizará coeficientes para ver si la variable se asocia a las características demográficas.

1.1.2. Aspectos dimensionales del clima organizacional

Autorrealización: Se refiere a la realización de potenciales de la personas y así poder llegar a ser plenamente un humano esto contempla el logro de una identidad e individualidad plena como ser humano , ciudadano y trabajador dentro de una organización Guerrero Bernal,(2002) por otra parte definimos a la palabra autorrealización a la acción de concretar expresiones de las propias capacidades humanas , basada en función de aspiraciones y metas , no solo a nivel de persona individual sino a nivel global Arguedas Negrini, (2020).

Involucramiento laboral: En términos generales, es una apreciación por parte del colaborador en relación al vínculo laboral y desarrollo profesional que se forja en los ambientes de, trabajo de acuerdo al rol que se desempeña Medina Davila,(2018), asimismo son actitudes que dirigen a una inducción de mejora en el entorno de trabajo, calidad de trabajo, productividad y así lograr la competitividad empresarial Rodriguez Zepeda & Delgado Peraza & Peraza Soto & Soto Manzanares, (2016), y este le da acceso a un proceso libre y participativo donde todos los trabajadores toman decisiones importantes en la que inciden en actividades donde se usa la capacidad total del conocimiento Carrillo Pacheco & Salinas Garcia, (2013).

Supervisión: Ramos Feijoo & Ariño Altuna & Lorenzo Garcia,(2016) menciona que la supervisión se define como una capacidad de desarrollo de una competencia que pueden ser: generales y específicas; ya que permite identificar aspectos emocionales en los procesos formativos de cada colaborador. Asimismo, la supervisión son prácticas multiforme que se da en forma individual y global a manera representativa en la organización basándose en equipos Comelles & Hernandez, (2015).

Comunicación: Quejada & Puello, (2011) explica a la comunicación como un proceso en el cual se transmiten y reciben mensajes y/o ideas entre dos o más colaboradores, a través de lenguaje u otros medios dentro de una organización. Siendo la comunicación un proceso complejo marcado por muchos factores donde existen elementos de lenguaje tales como: emisor, receptor y canal; donde se decodifica e interpreta el mensaje transmitido por el emisor Cruz Lablanca, (2000).

Condiciones laborales: Martínez & Oviedo & Amaya, (2013) define a condiciones laborales como un conjunto de actividades y características dentro del ambiente de trabajo que es percibido un vínculo en particular: empleado — empleador dentro de la organización, basándose en: ecología, economía y política. Es decir, es cualquier característica que pueda generar riesgos significativos dentro de un área de trabajo determinada para el puesto en la revista del OIT del año 2010.

2. Metodología

La presente investigación fue de tipo descriptivo, corte transversal puesto que serán recolectadas en un tiempo determinado. El tipo de estudio fue descriptivo - correlacional porque busca determinar la relación entre las variables Hernández Samipieri & Fernández Collado & Baptista Lucio, (2018). Esta investigación es de corte transversal ya que estas buscan objetivo principalmente analíticas que aportan evidencia relacionado a la correlación de las variables. La población elegida para fines de esta investigación fueron los 50 colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC.

La recolección de datos será mediante el cuestionario: Escala de felicidad de Lima y escala de clima organizacional por lo cual se gestionó una carta de autorización y respaldo por parte del comité de nuestra casa de estudio que nos sirvió como identificación en el desarrollo de nuestro objetivo.

El instrumento denominado “La escala de felicidad de Lima” fue desarrollada por Alarcón, (2006), este cuestionario consta de 4 dimensiones las cuales son: sentido positivo de la vida (10 ítems), satisfacción con la vida (6 ítems), Realización personal (5 ítems) y alegría de vivir (4 ítems). Presenta una escala Likert: Totalmente de acuerdo = TA, Acuerdo = A, Ni acuerdo ni desacuerdo=IND, Desacuerdo =D, Totalmente en desacuerdo = TD. El instrumento fue utilizado por Reyna (2018) aplicado en una muestra de 184 servidores públicos del N° 276 de la unidad Ejecutora 001 del Gobierno Regional La Libertad con una prueba de confiabilidad de .860, por otro lado el instrumento fue utilizado por Villarroel & Barrios (2012) llevándose a cabo en Venezuela en una muestra en 103 adultos mayores o ancianos, cuyo rango de edad fue entre 60 y 85 años, residentes en instituciones geriátricas y gerontológicas y que viven en sus hogares o con sus familiares, el margen de confiabilidad por alfa de

Crombach presento una consistencia de 0.84.

El instrumento denominado “La escala de Clima organizacional” fue desarrollada por Palma Carrillo,(2004), este cuestionario consta de 5 dimensiones las cuales son: autorrealización (10 ítemes) , involucramiento laboral (10 ítemes), supervisión (10 ítemes) , comunicación (10 ítemes) y condiciones laborales (10 ítemes) .Presenta una escala Likert: Siempre (S) , Casi siempre (CS), A veces (AV) , Casi nunca (CN) y nunca (N) ; el instrumento fue utilizado por Salinas Huaranca, (2019) aplicado en una muestra de 100 personas que estaban laborando y 40 personas que se encontraban de vacaciones , su Alfa de Crombach es de .916. También fue utilizado por Ferrer Recarte, (2018) en una muestra de 169 colaboradores del Instituto Nacional de Defensa Civil. El margen de confiabilidad por Alfa de Crombach fue por un total de 0.84 siendo optimo su confiabilidad.

Resultados

Los siguientes resultados se obtuvieron de una muestra de 50 trabajadores del personal de la empresa, seleccionado de acuerdo con una base de datos con criterio de exclusión.

Resultados 1: Análisis descriptivo

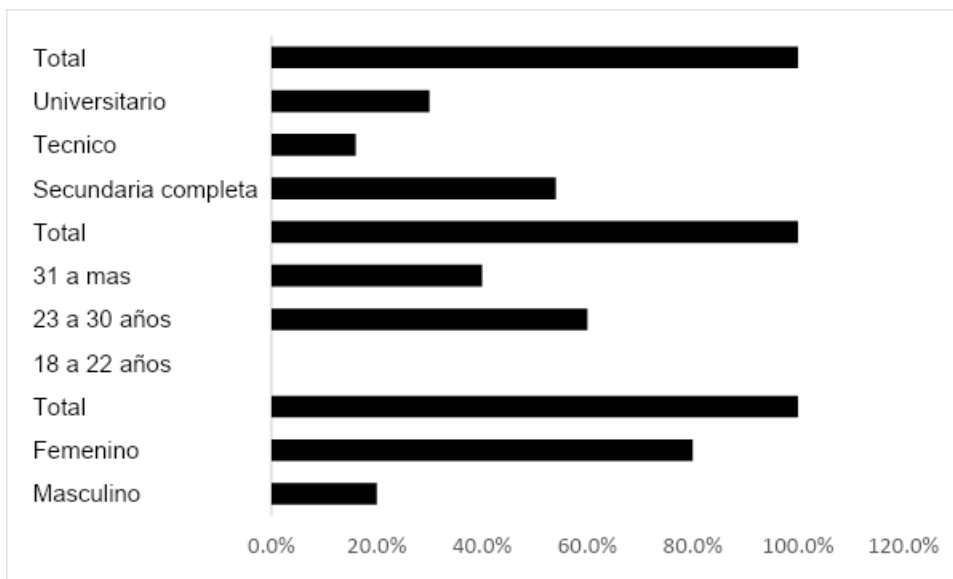


Figura 1: Análisis demográfico

La figura 1 muestra el análisis demográfico de los trabajadores de Inversiones Paco Huaycan SAC. Se observa que, gran parte del personal de la empresa son mujeres (80%), y varones (20%), asimismo el personal a nivel general de la empresa radica entre los 23 a 30 años, con un nivel de instrucción de secundaria completa como se muestra en la figura 1.

Asimismo, cabe recalcar que dentro del cuestionario se ha logrado obtener los siguientes resultados: Felicidad laboral ha obtenido un resultado de 50% en un nivel alto, por otra parte, calificando a la variable de clima organizacional podemos ver que el 80% tiene una calificación entre un nivel bajo teniendo un 40% y un nivel medio con una calificación de 40%. En conclusión, se puede determinar que existe un índice de clima organizacional medio, pero se tiene una felicidad laboral óptima.

Resultados 2: Análisis de la felicidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Felicidad laboral	Bajo	15	30.0%
	Medio	10	20.0%
	Alto	25	50.0%

Tabla 1: Análisis de felicidad laboral

La tabla 1 muestra la percepción de los trabajadores de Inversiones Paco Huaycan SAC en relación a la felicidad laboral. Dentro del diagnóstico que se logró determinar para la variable es que: la felicidad laboral de la empresa estudiada se encuentra en un nivel alto con una calificación de 50%, ya que reúne todas las especificaciones descritas en esta investigación y también en el código de ética de la empresa a los trabajadores.

Resultados 3: Análisis de clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Clima organizacional	Bajo	20	40.0%
	Medio	20	40.0%
	Alto	10	20.0%

Tabla 2 Análisis de clima organizacional

La tabla 2 muestra la percepción de los trabajadores de Inversiones Paco Huaycan SAC en relación al clima organizacional. Teniendo finalizada el diagnóstico, se logró determinar para la variable es que: el clima organizacional de la empresa estudiada se encuentra en un nivel medio — bajo con una calificación de 40% ya que reúne todas las especificaciones descritas en esta investigación y también en el código de ética de la empresa a los trabajadores.

Resultados 4: Prueba de normalidad y correlación de Spearman

La tabla 3 presenta la prueba de normalidad utilizada, Shapiro Wilk (muestras menores de 50 datos), y se identificó que las variables felicidad laboral y clima organizacional con sus respectivas dimensiones tienen una distribución es no normal por tener un p valor = 0.000 ($p < 0,05$).

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Estadístico	Gl	Sig.
Felicidad laboral	0.853	50	0.000
Sentido positivo de la vida	0.888	50	0.000
Satisfacción con la vida	0.759	50	0.000
Realización personal	0.660	50	0.000
Alegría de vivir	0.825	50	0.000
Clima organizacional	0.705	50	0.000
Autorrealización	0.768	50	0.000
Involucramiento laboral	0.820	50	0.000
Supervisión	0.891	50	0.000
Comunicación	0.818	50	0.000
Condiciones laborales	0.587	50	0.000

La tabla 4 presenta la relación entre la felicidad laboral y sus dimensiones con clima organizacional. Por el método de Shapiro Wilk, hemos determinado que felicidad y clima organizacional tiene un alto grado de significancia (0.000). Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman, se obtuvo las siguientes correlaciones: En la felicidad y clima organizacional observamos que el coeficiente de correlación es de (0.082**) lo que equivale a una correlación muy baja, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); la dimensión sentido positivo de la vida y la variable clima organizacional donde se observa el coeficiente de correlación es de (0.422**) lo que equivale a una correlación moderada donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por otra parte, satisfacción con la vida y clima organizacional observando un coeficiente de correlación de (-0.355**) lo que equivale a una correlación inversa, por lo tanto se entiende que a menor satisfacción con la vida mayor clima organizacional, la dimensión realización personal y clima organizacional donde observamos que el coeficiente de correlación es (-0.198**) por lo que equivale a una correlación, es decir, a menor realización personal mayor clima organizacional; finalmente la dimensión alegría de vivir y clima organizacional se observa que el coeficiente de correlación es de (0.030**) por lo que equivale a una correlación muy baja, donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre felicidad y clima organizacional.

Tabla 4
Relación entre felicidad laboral y clima organizacional

	Clima Organizacional	p valor	N
	Rho de Spearman		
Felicidad laboral	0.082	0.571	50
Sentido positivo de la vida	0.422	0.002	50
Satisfacción con la vida	-0.355	0.011	50
Realización personal	-0.198	0.169	50
Alegría de vivir	0.030	0.835	50

*La correlación es significativa en el nivel 0,001 (

Discusión

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC, 2022.

Los hallazgos muestran que a después de realizar la aplicación de los instrumentos de evaluación se pudo destacar que existe una percepción de los colaboradores en la empresa "Inversiones Paco Huaycan SAC, 2022" teniendo en consideración que del 100% del personal, el 80% del personal son mujeres y el 20% son varones; por otra parte, las edades correspondientes al personal de la empresa estudiada radican entre 23 a 30 años, donde el nivel de instrucción es de secundaria completa.

Para este estudio se aplicó una prueba normalidad a través de Shapiro Wilk de tal forma que se tiene un alto grado de significancia (0.00). Mediante el análisis estadística Rho de Spearman, se obtuvo las correlaciones; con los siguientes resultados:

La felicidad y el clima organizacional se obtiene el coeficiente de correlación es de (0.082**) lo que equivale a una correlación muy baja, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a); la dimensión sentido positivo de la vida y la variable clima organizacional donde se observa el coeficiente de correlación es de (0.422**) lo que equivale a una correlación moderada, donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), por otra parte, satisfacción con la vida y clima organizacional observando un coeficiente de correlación de (-0.355**) lo que equivale a una correlación inversa, por lo tanto se entiende que a menor satisfacción con la vida mayor clima organizacional, la dimensión realización personal y clima organizacional donde observamos que el coeficiente de correlación es (-0.198**) por lo que equivale a una correlación, es decir, a menor realización personal mayor clima organizacional; estos dos resultados inversos no cuentan con el respaldo teórico, sin embargo, se pueden deber a situaciones personales difíciles por las que los colaboradores estaban atravesando en el momento de responder a los cuestionarios. Se observa que los resultados por cada variable reflejan diferencias en el total. Finalmente, la dimensión alegría de vivir y clima organizacional se observa que el coeficiente de correlación es de (0.030**) por lo que equivale a una correlación muy

baja, donde se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a): Existe relación entre felicidad y clima organizacional en los colaboradores

A diferencia de la investigación de Ballón, (2018) en que se determinó un nivel de relación de 0,679 entre felicidad y clima organizacional; tomando como punto de vista la correlación encontrada en el rubro de hidrocarburos también se pudo determinar una correlación moderada entre las variables de estudio.

Por otra parte, Salinas Huaranca, (2019) en su investigación pudo determinar que si existe una correlación de 0,146 entre las variables de estudio, donde se pudo determinar dentro de nuestra investigación que si existe una correlación entre las variables de estudio.

Por lo tanto, se concluye, que la presente investigación obtuvo resultados similares a los antecedentes citados, con la diferencia de que en esos casos si existe una correlación más significativa. Se pudo dar respuesta a la investigación de que las variables de: felicidad y clima organizacional son variables correlacionales dentro del rubro de hidrocarburos.

3. Conclusiones

Después de una larga investigación dentro de la descripción del problema, análisis e interpretación se llega a las siguientes conclusiones:

- a) Se determinó que no existe una relación significativa entre la felicidad y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC; correlación de Rho Spearman de 0.082, con $\alpha = 0.05$ y p- valor = 0.571 (>0.05).
- b) Se identificó que existe una relación significativa entre sentido positivo de la vida y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC; correlación de Rho de Spearman de 0.422, con $\alpha = 0.05$ y p- valor = 0.002 (<0.05).
- c) Se identificó que si existe una relación significativa indirecta entre satisfacción con la vida y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC; correlación de Rho de Spearman de -0.355, con $\alpha = 0.05$ y p- valor = 0.011 (<0.05).

- d) Se identificó que no existe una relación significativa entre realización personal y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC; correlación de Rho de Spearman de -0.198, con $\alpha = 0.05$ y p- valor = 0.169 (<0.05).
- e) Se identificó que no existe una relación significativa entre alegría de vivir y clima organizacional de los colaboradores de Inversiones Paco Huaycan SAC; correlación de Rho de Spearman de 0.030, con $\alpha = 0.05$ y p- valor = 0.835 (<0.05).

Cabe recalcar que dentro de la aplicación de los instrumentos se ha podido determinar que no existe relación porque los colaboradores sienten una presión por parte de los dueños de la empresa desde el trato que tienen entre sí.

Asimismo, para la variable clima organizacional existe una mayor relevancia en el rubro de condición laboral en el que se encuentran laborando los trabajadores de las empresas de hoy en especial de rubro de hidrocarburos.

Donde se concluye diciendo que: no hay una correlación significativa entre la variable clima organizacional y dimensiones de felicidad si logra correlacionarse y esto dará fruta a nuevas investigaciones de correlación que apliquen a futuras investigaciones con sector en el área de hidrocarburos.

4. Referencias

- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Ángel Olaz. (2013). El Clima Laboral. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35.
- Arguedas Negrini, I. (2020). Recursos y obstáculos para la autorrealización de estudiantes de colegios nocturnos costarricenses. *Conocimiento Educativo*, 7, 79-95. <https://doi.org/10.5377/ce.v7i0.10031>
- Ballón, M. (2018). Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima - 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Buriticá, J. (2016). Valor de la Recompensa: ¿Cómo y Para Qué se USA el Concepto? In *Revista Colombiana de Psicología* (Vol. 25, Issue 2). <https://doi.org/10.15446/rcp.v25n2.50405>
- Cainicela Ramirez & Pazos Egusquiza. (2016). *Rotación En Profesionales De Una Empresa Minera*.
- Capriotti, P. (2007). El concepto de relación como fundamento de la naturaleza de los públicos en Relaciones Públicas. *Sphera Publica: Revista de Ciencias Sociales y de La Comunicación*, 7, 65-80.
- Carrillo Pacheco & Salinas Garcia. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 1(1), 61-75. <https://doi.org/10.21933/j.edsc.2013.001.007>
- Caya Paz, K. (2017). *Influencia De La Felicidad Organizacional En La Productividad De Los Colaboradores*. 2016-2017. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Comelles Esteban & Hernandez Aristu. (2015). *La supervisión en la intervención social. Un instrumento para la calidad de los servicios y el bienestar de los profesionales*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=86388>
- Coronado Rosas & Olortegui Sanchez. (2019). *CORONADO_2019_pucp_CO*.

Cruz Lablanca, I. de la. (2000). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación de España.

Dutschke, G. (2013). FACTORES CONDICIONANTES DE FELICIDAD ORGANIZACIONAL. ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA REALIDAD EN PORTUGAL ORGANIZATIONAL HAPPINESS FACTORS. AN EXPLORATORY STUDY OF PORTUGUESE REALITY. In *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número.

Fernández, I. (2015). Felicidad Organizacional. *Universidad Adolfo Ibañez, Escuela de Psicología*, 23.

Ferrer Recarte, M. A. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil*.

Guerrero Bernal, A. (2002). El concepto de «Autorrealización» como identidad personal. In *Revista de ciencia educativa*.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/Cuestiones->

Pedagogicas/article/view/10100/8902

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. 6(2), 100.

Hernandez Samipieri & Fernandez Collado & Baptista Lucio. (2018). Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades. In *Introducción a la seguridad informática y el análisis de vulnerabilidades*.

Hurtado, O., & Eguia, L. (2018). Clima y compromiso organizacional, en la entidad hotelera "Chaski Hotel" de la ciudad del Cusco, 2017. *Universidad Peruana Unión*, 80.

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/964/Oscar_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y%0Ahttp://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/964

Lázaro, E. (2019). *Felicidad y Engagement Laboral en Trabajadores de una Empresa del Rubro Financiero de Lima Metropolitana*. 101.

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_LÁZARO_BENDEZÚ_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maria Orjuela. (2019). EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA FELICIDAD ORGANIZACIONAL. *Skripsi*.

Martinez & Oviedo & Amaya. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560.

Medina Davila, D. (2018). Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017. *Universidad San Pedro*.

Mirla Valera. (2018). *Clima Organizacional de la empresa Deprodeca*. 75383.

Oblitas Castro, M. (2017). Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Paucarpata, 2016. *Universidad César Vallejo*.

Palma Carrillo, S. (2004). ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013-2015.

Perez. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes

mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79.

- Quejada & Puello. (2011). *La comunicación organizacional como agente dinamizador de la mejora continua en los sistemas de gestión Organizational communication as a catalyst for continuous improvement.2*, 147-160.
- Quevedo, A. (2003). *Estudio de clima organizacional basado en el modelo de funcionamiento de organizaciones (Octógono)*. 1-125.
- Raimundi & Molina & Gimenez & Minichielo. (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12(2), 521-534.
- Ramos Feijoo & Ariño Altuna & Lorenzo Garcia. (2016). *Supervisión en Trabajo Social, clave para la construcción del "ethos" profesional*. *October*, 1533-1545.
- Rodriguez Zepeda & Delgado Peraza & Peraza Soto & Soto Manzanares. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Teacs*, 19, 71-80.
- Rojas Alegria, E. V. (2017). *Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales*. 1, 67.
- Sacco, F. (2009). *Responsabilidad, responsabilidad social Perspectivas de tres conceptos*. *Juliodici(2)*, 383-397.
- Salinas Huaranca, N. (2019). *FELICIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA*.
- Solarte, M. G. (n.d.). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual the organizational Climate and its diagnosis a Conceptual approximation*.
- Vargas & Estrada. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35-46.
- Villaroel, E. (2020). *LA POSITIVIDAD*. 0120, 2020. Villarroel Sanchez, M. (2012). Validez y confiabilidad de la escala de felicidad de lima en adultos mayores venezolanos. *Universitas Psychologica*, 11(2), 381-393.