

Articulo Clima felicidad.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:566243235

Fecha de entrega

10 mar 2026, 10:43 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 mar 2026, 10:48 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Articulo Clima felicidad.docx

Tamaño del archivo

154.9 KB

21 páginas

4936 palabras

27.742 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	dialnet.unirioja.es	4%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-07-21	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-04	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-08-21	<1%
7	Internet	kipdf.com	<1%
8	Internet	revistagestionar.com	<1%
9	Internet	www.documentacion.edex.es	<1%
10	Publicación	Amit Roy Flores Rivera. "Trust and organizational climate: an essential link in the ...	<1%
11	Trabajos entregados	Corporación Universitaria del Caribe on 2025-12-02	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-05-27	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-21	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-07	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-06-06	<1%
16	Internet	cris.upeu.edu.pe	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Hispanoamericana on 2026-01-26	<1%
18	Internet	es.slideshare.net	<1%
19	Internet	www.scielo.br	<1%
20	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
21	Trabajos entregados	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2020-0...	<1%
22	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-08	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-12-05	<1%
24	Internet	ciencialatina.org	<1%
25	Internet	maestroysociedad.uo.edu.cu	<1%

26	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
27	Internet	search.bvsalud.org	<1%
28	Internet	tcp.averroes.cica.es	<1%
29	Internet	www.coursehero.com	<1%
30	Trabajos entregados	Segi University College on 2024-08-02	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-11-12	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-12-13	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Politécnica del Perú on 2026-03-03	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-02-26	<1%
35	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
36	Internet	revista.nutricion.org	<1%
37	Internet	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe	<1%
38	Internet	www.grafiati.com	<1%

Clima laboral y su relación con la felicidad organizacional: perspectivas en una entidad financiera del nororiente peruano

Work environment and its relationship with organizational happiness: perspectives in a financial institution in northeastern Peru

Lenin Torres Vargas¹

lenintorres@upeu.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8452-2716>

Universidad Peruana Unión

Reina Lobato Leyva²

<https://orcid.org/0000-0002-4609-7595>

reinalobato@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión

David Troya Palomino³

<https://orcid.org/0000-0003-3630-8122>

davidtroya@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión

Resumen

El clima laboral se refiere a cómo los empleados perciben el ambiente en el que trabajan mientras que la felicidad organizacional se centra en el bienestar de los trabajadores en su lugar de trabajo. Este estudio tuvo como propósito examinar la relación entre el clima laboral y la felicidad organizacional en una entidad financiera. Se contó con la participación de 121 empleados. Para su desarrollo se utilizó una metodología para una investigación básica, cuantitativa correlacional y de diseño no experimental. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa ($\rho = 0.702$ p-valor = 0.000) lo que confirma que un mejor clima laboral está relacionado con mayores niveles de felicidad organizacional. En conclusión, este hallazgo

resalta que en el contexto de una entidad financiera un ambiente de trabajo favorable tiene un impacto positivo en la felicidad organizacional.

Palabras clave: clima laboral, felicidad organizacional, satisfacción, bienestar laboral.

Abstract

Work climate refers to how employees perceive their work environment, while organizational happiness focuses on employee well-being in the workplace. This study aimed to examine the relationship between work climate and organizational happiness in a financial institution. A total of 121 employees participated. A basic, quantitative, correlational, and non-experimental research methodology was used. The results showed a positive and significant relationship ($\rho = 0.702$, $p\text{-value} = 0.000$), confirming that a better work climate is related to higher levels of organizational happiness. In conclusion, this finding that, in the context of a financial institution, a favorable work environment has a positive impact on organizational happiness.

Keywords: work climate, organizational happiness, satisfaction, job well-being.

Introducción

La felicidad en el organizacional que se refiere al bienestar psicológico emocional y social de los empleados en su lugar de trabajo, es un constructo que se ha vuelto muy importante para el éxito de las empresas hoy en día (Garzón et al., 2020). Este concepto incluye la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y una buena percepción del ambiente de trabajo (Sánchez & Veliz, 2024). No solo afecta el rendimiento de cada persona sino también la productividad y la durabilidad de las empresas. Sin embargo, la felicidad en el trabajo puede verse afectada por varios factores como el clima laboral que se refiere a cómo los empleados perciben su entorno laboral incluyendo aspectos como el liderazgo la comunicación el reconocimiento y la cohesión del equipo (Alshurideh et al., 2023).

A nivel mundial la felicidad en el trabajo ha recibido más atención por su efecto en la retención de talento y la competitividad de las organizaciones. La felicidad en el trabajo conecta factores sociales y el bienestar mental de los empleados con un 60% de trabajadores en países desarrollados señalaron felicidad laboral negativa debido a ambientes laborales desfavorables (Capone et al., 2023). Además, se encontró que 45% de trabajadores en diversos sectores de Estados Unidos sienten que su lugar de trabajo es positivo lo que lleva a bajos niveles de felicidad en el trabajo y altas tasas de rotación (Bry & Wigert, 2022). Fisher (2019), también señala que un mal ambiente laboral puede reducir el bienestar psicológico y disminuir la productividad en un 25% en las empresas.

En América Latina la felicidad en el trabajo enfrenta desafíos estructurales relacionados con la inestabilidad laboral y la falta de políticas de bienestar. Así lo indican Bazalar & Choquehuanca (2020), que solo el 38% de los trabajadores muestran satisfacción con su trabajo debido a un ambiente organizacional con poca comunicación y falta de reconocimiento. De manera similar Arévalo et al. (2021), indican que el 65% de los empleados indican que su ambiente laboral es insatisfactorio lo que afectaba negativamente su felicidad en el trabajo.

13 A nivel nacional la felicidad en el trabajo es un reto constante especialmente en sectores como el financiero segun Dávila et al. (2021), revelan que el 55% de los empleados se sienten insatisfechos en su trabajo debido a la falta de apoyo de sus jefes; en esa línea Bravo et al. (2023), encontraron que en el sector comercio en Ayacucho solo el 40% de los trabajadores veía un ambiente laboral positivo lo que afectaba su compromiso y felicidad en el trabajo. Además, Rojas et al. (2022), indican que en empresas del sector servicios en Perú el 58% de los empleados se sentían insatisfechos por la falta de reconocimiento y buena comunicación. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), el 62% de los trabajadores peruanos se sienten insatisfechos en sus empleos siendo el ambiente laboral un factor clave en esta situación y afecta directamente la felicidad en el trabajo.

23 En el nororiente del Perú hay características que denotan el problema de la felicidad en el trabajo. En San Martín donde desarrolla sus actividades Compartamos Financiera Arévalo et al. (2021), encontró que el 65% de los empleados en el sector servicios indican que el ambiente laboral no es bueno y que hay pocas oportunidades para crecer y ser reconocido. En Compartamos Financiera la presión para alcanzar las metas de préstamos y la alta rotación de personal pueden estar afectando la felicidad de los empleados, aunque no hay estudios previos que hayan tratado este tema en la organización.

37 En esa línea este estudio se propuso indagar la relación del clima laboral y la felicidad organizacional.

Revisión teórica

El clima laboral (CL) se refiere a las ideas y sentimientos que comparten los empleados sobre cómo es su entorno de trabajo. Esto incluye aspectos como el liderazgo la comunicación el reconocimiento la autonomía y las relaciones entre compañeros. Este concepto refleja la calidad del ambiente en la organización y es importante para el bienestar la motivación y el rendimiento de los trabajadores. Según Rurkkhum & Bartlett (2018), un buen clima laboral anima a los empleados a comportarse de manera positiva ya que se sienten valorados y apoyados en un ambiente de colaboración. De manera similar Albrecht et al. (2018), mencionan que un clima laboral inclusivo y justo aumenta el compromiso emocional de los empleados y su conexión con los objetivos de la organización. Karatepe & Olugbade (2016), destacan que un clima laboral donde hay apoyo de los líderes y claridad en las expectativas mejora la calidad de las interacciones entre compañeros creando un ambiente de trabajo más armonioso. Además, García-Chas et al. (2016), argumentan que el clima laboral actúa como un puente entre las prácticas de gestión de recursos humanos y los resultados de la organización afectando directamente la productividad, así mismo Kundu & Lata (2017), añaden que un clima laboral que fomenta la confianza y el respeto impulsa la creatividad y la innovación en los empleados. También Zayas-Ortiz et al. (2015), señalan que un ambiente de trabajo positivo disminuye los conflictos entre las personas y mejora la unión del grupo lo que ayuda a que los equipos trabajen juntos. Por otro lado, Sabir et al. (2021), indican que un ambiente de trabajo que fomenta la comunicación abierta y el reconocimiento aumenta la lealtad hacia la organización creando un entorno más estable de felicidad organizacional y. finalmente Kuenzi et al. (2020), indican que un buen clima laboral al incluir valores éticos y de apoyo afecta cómo los empleados ven la justicia en la organización lo que mejora su motivación interna.

Las dimensiones que se tomaron para este estudio son las de Tous et al. (2011), quienes indican que son:

Contenido del trabajo: Se refiere a cómo los empleados ven las tareas que realizan incluyendo su importancia autonomía y nivel de dificultad. Un trabajo que es interesante y desafiante motiva a los empleados y les hace sentir comprometidos.

1 *Relaciones personales:* Este aspecto se centra en la calidad de las interacciones entre compañeros jefes y empleados. Se basa en la confianza el respeto y la colaboración. Tener buenas relaciones en el trabajo ayuda a que el grupo esté unido y a que todos se sientan bien.

Definición del rol: Esto implica que cada empleado tenga claro cuáles son sus responsabilidades expectativas y metas. Tener un rol bien definido ayuda a reducir la confusión y el estrés lo que a su vez mejora el rendimiento.

1 **La felicidad organizacional** se refiere al bienestar general que sienten los empleados y abarca aspectos como la satisfacción en el trabajo el compromiso emocional el propósito y la percepción de un ambiente laboral positivo. Este concepto es clave para aumentar la productividad retener a los buenos talentos y asegurar la sostenibilidad de la organización ya que los empleados felices suelen ser más creativos y dedicados (Basinska & Rozkwitalska, 2022); en esa línea Youssef & Bock (2015), la felicidad organizacional está muy relacionada con el capital psicológico positivo que incluye la esperanza la resiliencia y el optimismo lo que ayuda a los empleados a enfrentar los desafíos laborales; de manera similar Warr & Nielsen (2018), sostienen que la felicidad en el trabajo no solo proviene de estar satisfecho con el trabajo sino también de sentir que el ambiente fomenta el crecimiento personal y profesional; para Hosie et al. (2017), destacan que las prácticas de liderazgo que se enfocan en el bienestar emocional influyen en la felicidad organizacional creando un mayor sentido de pertenencia; además Di Fabio (2017), señala que la felicidad en el trabajo se fortalece en entornos que promueven la psicología positiva como el reconocimiento y la autonomía. Por último, Spicer & Cederström (2015), indican que la felicidad organizacional está relacionada con la creación de culturas laborales que valoran el

11

equilibrio entre la vida personal y profesional; en esa línea Rego et al (2016), señalan que la felicidad en el trabajo actúa como un puente entre un buen ambiente ético y el rendimiento de la organización aumentando la motivación interna de los empleados.

Las dimensiones se tomaron de Ramírez et al (2019), quienes indican que son:

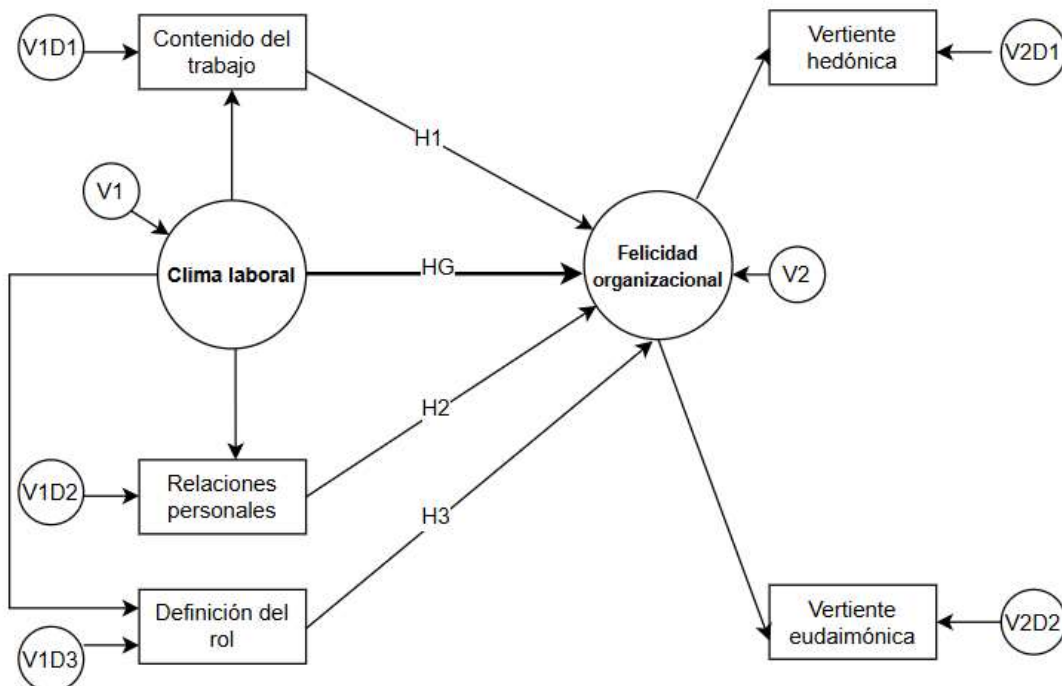
La vertiente hedónica se enfoca en el bienestar personal que proviene de disfrutar del trabajo experimentar satisfacción laboral y tener emociones positivas en el entorno laboral.

La vertiente eudaimónica se relaciona con el bienestar psicológico que se obtiene al tener un sentido de propósito alcanzar la autorrealización y crecer personalmente en el trabajo.

Estas bases teóricas sustentan las hipótesis que se presentan en la Figura 1.

Figura 1

Descripción conceptual del marco de estudio de la investigación



Metodología

La metodología que se hizo uso en este estudio corresponde a un diseño no experimental, en la que no se realizó ninguna alteración de variables dado que, fue analizado en su ambiente natural con el fin de reconocer de las variables; el estudio se realizó teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo que permitió resolver las hipótesis planteadas, de corte transversal y diseño no experimental (Creswell, 2014).

Toma de muestra y análisis de datos

Las personas involucradas en este estudio, fueron los trabajadores de Compartamos Financiera (agencia Tarapoto y Moyobamba) a noviembre 2024 fueron un total de 212 trabajadores.

Se aplicó criterios de inclusión y exclusión: se incluyeron a los trabajadores que libremente decidieron participar y trabajadores con contrato vigente al momento de realizado el estudio; se excluyeron a los trabajadores que tomaron la decisión de no participar y trabajadores que laboran en las instalaciones de la institución, pero son parte de la planilla de otra empresa. Al final de estos criterios la población fueron los 121 trabajadores.

La muestra del estudio se estableció utilizando un muestreo no probabilístico, este muestreo permite a los investigadores tomar como parte de la muestra a los individuos que aporten al logro de los objetivos propuestos sin el uso de una formula (Vizcaíno et al., 2023); el muestre fueron los 121 trabajadores.

En este estudio se utilizó la encuesta como tecnica de recolección de datos, para medir el CL se utilizó el instrumento de Tous et al. (2011), el cual está dividido en 3 dimensiones y 16 ítems y la denominada Escala de la Felicidad en el trabajo de Ramírez et al (2019), que está dividida en 2 dimensiones y 11 ítems; ambos estructurados en la escala de Likert desde 1= nunca hasta 5 = siempre.

Estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach en el cual se ha tenido como coeficientes (0.885 y 0.894) que denota fiabilidad al superar la barrera de 0.7 tal como lo indica (Vizioli & Pagan, 2021).

La confiabilidad se comprobó por medio de la valoración por medio del juicio de 4 expertos quienes indicaron que los instrumentos eran aptos para ser aplicados.

Antes de recolectar los datos se solicitó permiso a los directivos de Compartamos Financiera, en cuanto nos dieron el visto bueno se aplicaron las encuestas vía virtual utilizando la herramienta de Microsoft.

Por consiguiente, los datos fueron procesados mediante una hoja de cálculo de Excel, mientras que el análisis estadístico se hizo por medio del SPSS versión 26. Para este propósito, se utilizaron las técnicas estadísticas: el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos; estadística descriptiva para los análisis sociodemográfico y niveles de percepción de las variables; la prueba de normalidad para determinar el análisis adecuado y luego de los resultados el Rho Spearman para el análisis inferencial.

Datos y resultados empíricos

Perfil sociodemográfico de los participantes

En la Tabla 1, se exteriorizan los datos sociodemográficos de los 121 encuestados, el 52.1 % está representado por las mujeres y el 47.9 % hombres. La muestra en su mayoría está entre las edades de 25-34 años con un 52.1 %; en cuanto al estado civil, el porcentaje de participación alta fueron los solteros con 72.7 %, en referencia al nivel educativo de los participantes se muestra que en su mayoría tienen estudios universitarios completos 52,9% y por último el tiempo de relación con la institución en su mayoría están en un rango de 1 a 5 años con 47.9 %.

Tabla 1
Perfil sociodemográfico (N=121)

Variable	Categoría	f	%
Genero	Femenino	63	52,1%
	Masculino	58	47,9%
Rango de edad	18 - 24 años	15	12,4%
	25 - 34 años	63	52,1%
	35 - 44 años	31	25,6%
	45 - 54 años	8	6,6%
	55 a más años	4	3,3%
Estado civil actual	Soltero(a)	88	72,7%
	Casado(a)	22	18,2%
	En pareja (Unión libre)	11	9,1%
Nivel educativo alcanzado	Estudios técnicos	10	32,2%
	Estudios universitarios (Incompletos)	39	32,2%
	Estudios universitarios (Completo)	64	52,9%
	Estudios de posgrado (Maestría, Doctorado)	8	6,6%
	Menos de 1 año	31	25,6%
Tiempo de relación laboral con la institución	1 - 5 años	58	47,9%
	6 - 10 años	29	24,0%
	Más de 10 años	3	2,5%

Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

En la Tabla 2 se exteriorizan los datos descriptivos de las variables y sus dimensiones, en este caso la variable CL y sus dimensiones (CT; RP; DR) se ubicaron en un nivel de percepción medio (35.5%; 54.5%; 57%; 42.1%); en referencia a la variable FO también se ubica en un nivel medio y lo mismo sucede con sus dimensiones (VH; VE) (45.5%; 69.6%; 56.2%).

Tabla 2
Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Bajo (n, %)	Medio (n, %)	Alto (n, %)
CL	36 (29.8%)	43 (35.5%)	42 (34.7%)
CT	0 (0.0%)	66 (54.5%)	55 (45.5%)
RP	0 (0.0%)	69 (57.0%)	52 (43.0%)
DR	28 (23.1%)	51 (42.1%)	42 (34.7%)
FO	29 (24.0%)	55 (45.5%)	37 (30.6%)
VH	20 (16.53%)	84 (69.6%)	17 (14.05%)
VE	33 (27.27%)	68 (56.2%)	20 (16.53%)

Nota: CL=clima laboral; CT=contenido del trabajo; RP=relaciones personales; DR=definición del rol; FO=felicidad organizacional; VH=vertiente hedónica; VE=vertiente eudaimónica

Prueba de normalidad

En la Tabla 3 se exteriorizan los datos obtenidos en el análisis estadístico de la prueba de normalidad donde la Sig. es <0.05 ; según Flores et al. (2019), indica que si la Sig. es menor a 0.05 para el análisis inferencial se utiliza el Rho Spearman.

Tabla 3
Prueba de normalidad

Variable / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CL	,057	121	,000*
CT	,186	121	,000
RP	,164	121	,000
DR	,125	121	,000
FO	,166	121	,000
VH	,197	121	,000
VE	,172	121	,000

Análisis inferencial

En la Tabla 4 así como en la Figura 2 se exteriorizan los datos inferenciales donde indican que se aceptaron todas las hipótesis (HG; H1; H2; H3) lo que muestra que HG (CI y FO) tiene un p – valor = 0.000 que indica que existe relación entre las variables y el $Rho = 0.702$ indica que la relación es positiva fuerte; H1 (CT y FO) tiene un p – valor = 0.000 que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y el $Rho = 0.801$ indica que la relación es positiva fuerte; H2 (RP y FO) tiene un p – valor = 0.000 que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y el $Rho = 0.775$ indica que la relación es positiva fuerte y finalmente H3 (DR y FO) tiene un p – valor = 0.000 que indica que existe relación entre la dimensión y la variable y el $Rho = 0.605$ indica que la relación es positiva fuerte.

Tabla 4

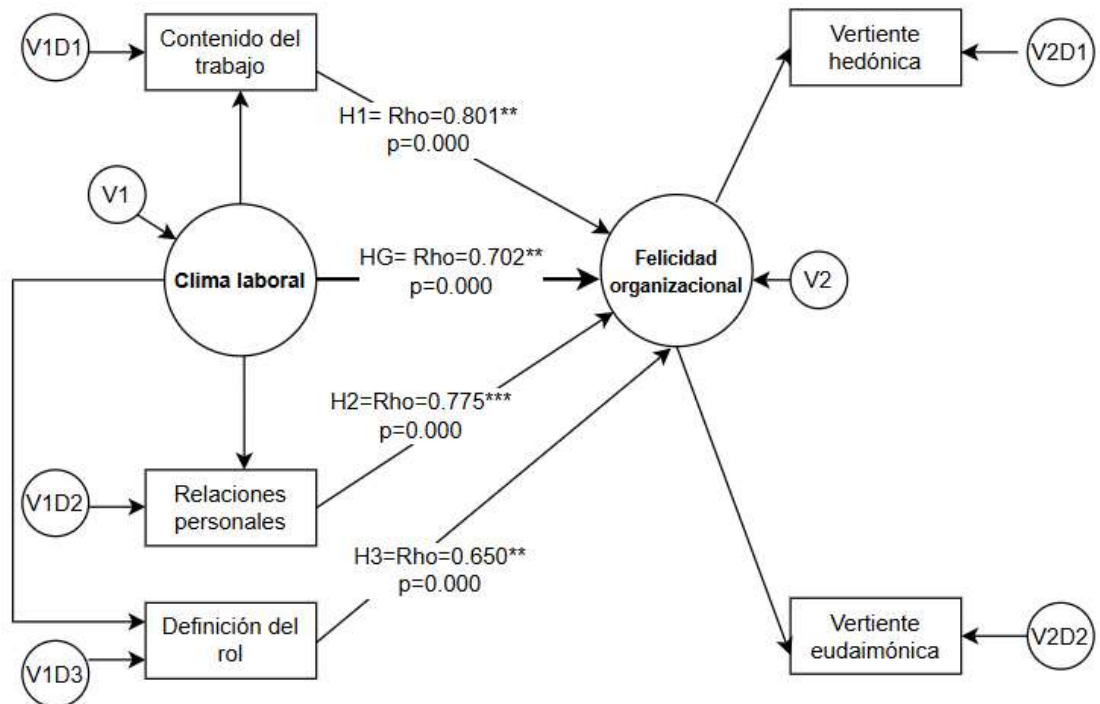
Análisis de correlación

	Hipótesis	Rho Spearman	p-valor	N	Comentario
HG	CI y FO	, 702**	0,000	121	Aceptada
H1	CT y FO	, 801**	0,000	121	Aceptada
H2	RP y FO	, 775**	0,000	121	Aceptada
H3	DR y FO	, 650**	0,000	121	Aceptada

Nota: si $p > 0.05$ no existe relación; si $p < 0.05$ existe relación

Figura 2

Modelo de comprobación de las hipótesis



Discusión

El estudio realizado en una entidad financiera encontró una relación importante y positiva entre el CL y la FO ($\rho = 0.702$ p -valor = 0.000) lo que confirma la hipótesis general (HG). Este hallazgo coincide con investigaciones recientes, tal es el caso de Osmani et al. (2022), que analizó el clima organizacional y la satisfacción laboral en los sectores de manufactura y servicios descubrió que un buen clima laboral promueve el bienestar de los empleados. Esto es similar a los resultados de nuestro estudio, aunque ellos se enfocaron más en la satisfacción laboral que en la felicidad organizacional. Además, su evaluación fue moderada ($\rho = 0.600$) es menor que la de nuestra investigación. Esto podría deberse a que el sector financiero tiene dinámicas más organizadas que afectan cómo se percibe el clima laboral.

Por otro lado, Dávila et al. (2021), estudiaron el clima laboral y la satisfacción de los empleados en la que encontraron una relación positiva ($\rho = 0.663$) lo que apoya

38 en parte los resultados de este estudio. Aunque su enfoque principal fue la satisfacción laboral y no la felicidad en el trabajo ambos conceptos están conectados ya que la felicidad en el trabajo puede incluir aspectos de satisfacción. La diferencia en los resultados se puede deber a que el entorno del estudio tiene diferentes prioridades en comparación con el sector financiero.

21 Por otro lado, Arévalo et al. (2021), analizaron el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en un entorno médico y hallaron una relación significativa ($\rho = 0.710$) muy similar a nuestro resultado. Esto indica que en lugares donde el bienestar emocional es importante como en la salud y las finanzas el ambiente laboral afecta directamente aspectos relacionados con el bienestar como la felicidad en el trabajo. Sin embargo, su estudio no se centró directamente en la felicidad organizacional.

Por otro lado, se observa una fuerte relación (0.801) entre el contenido del trabajo y la felicidad en la organización ($p = 0.000$). Esto significa que tener un trabajo interesante y significativo aumenta notablemente la felicidad de los empleados. La investigación de Fisher (2019), apoya esta idea al mostrar que la variedad en las tareas y la libertad en el trabajo son factores importantes para la felicidad de los trabajadores. Cuando los empleados consideran que sus tareas son importantes y que se ajustan a sus habilidades sienten más satisfacción y felicidad en su trabajo lo que coincide con nuestros hallazgos.

Así mismo se observa una fuerte conexión (0.775) entre las relaciones personales y la felicidad en el trabajo ($p = 0.000$). Las relaciones positivas entre compañeros son un factor importante para la felicidad. Esto coincide con un estudio de Rodríguez et al. (2021), que mostró que el apoyo social y las buenas relaciones con los colegas aumentan el bienestar y la felicidad de los trabajadores. Su investigación resalta cómo los lazos sociales ayudan a crear un sentido de pertenencia lo que probablemente explica la fuerte conexión encontrada en este estudio. Los resultados indican que es

fundamental fomentar buenas relaciones en el trabajo para lograr una mayor felicidad organizacional.

Finalmente, se determinó una relación de moderada a fuerte (0.650) entre la la definición de roles y la felicidad en el trabajo ($p = 0.000$). Tener roles bien definidos parece ayudar a que los empleados se sientan más felices al disminuir la confusión y el estrés. Esto es respaldado por un estudio de Karatepe et al. (2022), que encontraron que la claridad en los roles mejora el bienestar de los empleados al aumentar su sentido de control y propósito. Aunque esta correlación es la más baja sugiere que las organizaciones deberían dar prioridad a una comunicación clara sobre los roles para promover la felicidad.

Se sugiere a otros investigadores aplicar estos instrumentos en entidades de otros rubros para corroborar resultados y generar aportes significativos.

Conclusiones

En este estudio se determinó que el clima laboral está vinculado de manera positiva con la felicidad organizacional. Esto se confirmó al obtener un coeficiente de Rho Spearman = 0. 702 y p-valor = 0. 000. Este resultado sugiere que un ambiente de trabajo positivo tiene un efecto importante en la felicidad de los empleados lo que indica que las instituciones financieras deberían enfocarse en crear espacios laborales agradables para mejorar el bienestar de su personal y posiblemente su rendimiento.

Así mismo se presenta una conexión positiva entre el contenido del trabajo y la felicidad organizacional esta fue aceptada con un coeficiente de Rho Spearman = 0. 801 y un p-valor = 0. 000. Este resultado resalta que tener un trabajo significativo y bien organizado es fundamental para aumentar la felicidad dentro del sector financiero lo que anima a las organizaciones a crear roles que sean enriquecedores y que se alineen con lo que los empleados esperan.

También se encontró una relación positiva entre las relaciones personales y la felicidad organizacional. Esto se demostró con un coeficiente de Rho Spearman = 0.

775 y un p -valor = 0.000. Este resultado subraya la importancia de promover relaciones interpersonales fuertes y positivas en la institución financiera ya que estas afectan directamente la felicidad organizacional lo que puede llevar a una mayor cohesión y productividad en el equipo.

5 Por último, se aceptó la idea de que existe una relación positiva entre la
6 definición del rol y la felicidad organizacional. Esto se mostró con un coeficiente de Rho Spearman = 0.650 y un p -valor = 0.000. Aunque el resultado es moderado sugiere que tener roles bien definidos ayuda a aumentar la felicidad organizacional en el entorno financiero. Por lo tanto, es importante que las organizaciones establezcan expectativas y responsabilidades claras para apoyar el bienestar de sus empleados.

Referencias

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2018). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 5(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2017-0075>
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation Technology Market and Complexity*, 9(2), 100033. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100033>
- Arévalo, J. A., Miranda, C., & Segovia, A. (2021). Workplace well-being and innovation: The role of transformational leadership in public organizations. *Sustainability*, 13(19), 10856. <https://doi.org/10.3390/su131910856>
- Arévalo, M., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615–8654. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
- Bazalar Paz, M. Á., & Choquehuanca Saldarriaga, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Bravo Rojas, L. M., Egusquiza Rodriguez, M. J., Ruiz Choque, M., & Manrique Nugent, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de

Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171–184.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>

Bry, A., & Wigert, H. (2022). Organizational climate and interpersonal interactions among registered nurses in a neonatal intensive care unit: A qualitative study. *Journal of Nursing Management*, 30(6), 2031–2038. <https://doi.org/10.1111/jonm.13650>

Capone, V., Joshanloo, M., & Sang-Ah Park, M. (2023). Job satisfaction mediates the relationship between psychosocial and organization factors and mental well-being in schoolteachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010001>

Creswell, J. W. (2014). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos* (4.ª ed.). Publicaciones SAGE.

Dávila, M. C., García, G. A., & Gómez, L. M. (2021). Organizational culture and employee engagement: A study in Latin American firms. *Journal of Business Research*, 135, 327–336. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.045>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, 1938.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>

Fisher, C. D. (2019). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

- Flores Muñoz, P., Muñoz Escobar, L., & Sánchez Acalo, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4–11. <https://doi.org/10.47187/perf.v1i21.42>
- García-Chas, R., Neira-Fontela, E., & Varela-Neira, C. (2016). High-performance work systems and job satisfaction: A multilevel model. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 451–466. <https://doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0127>
- Garzón Castrillón, M. A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 213–227. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.563
- Hosie, P., Willemyns, M., & Sevastos, P. (2017). The impact of happiness on managers' contextual performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(3), 346–369. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12118>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). Encuesta Nacional de Hogares 2023. <https://www.inei.gob.pe>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2016). The mediating role of work engagement in the relationship between high-performance work practices and job outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 66–74. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.01.004>
- Karatepe, O. M., Yavas, U., & Babakus, E. (2022). Claridad de roles, compromiso laboral y satisfacción laboral: Un estudio de empleados de primera línea. *Revista Internacional de Gestión Hotelera*, 103, 103202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103202>

- Lee, J., & Kim, S. (2023). El impacto de la felicidad laboral en el rendimiento laboral: Un metaanálisis. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 567–584. <https://doi.org/10.1037/apl0000998>
- Magnier-Watanabe, R., Watanabe, T., & Uchida, Y. (2020). Felicidad en el trabajo: Una validación transcultural de la escala de felicidad en el trabajo. *Revista Internacional de Gestión de la Salud Laboral*, 13(5), 489–508. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2020-0035>
- Osmani, M., Weerakkody, V., & Hindi, N. (2022). The impact of organizational factors on employee happiness: Evidence from the Middle East. *International Journal of Public Administration*, 45(12), 876–889. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1959843>
- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M., & Sanz-Vergel, A. I. (2021). Relaciones sociales en el trabajo y bienestar laboral: Un estudio de diario. *Revista de Psicología de la Salud Laboral*, 26(3), 231–242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000275>
- Rojas-Garnica, J. C., Morales-Muñoz, H., & Andrade-Vallejo, M. A. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en empresas del sector servicios en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 123–137. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38945>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández-Guerrero, R. (2020). Felicidad en el trabajo: Desarrollo de un modelo multinivel de felicidad organizacional. *European Management Journal*, 38(6), 882–893. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.06.002>
- Sánchez Henríquez, J. A., & Veliz Alcaíno, J. A. (2024). Felicidade no trabalho. *Revista Gestão de Las Personas y Tecnología*, 17(49), 30. <https://doi.org/10.35588/yh4dkd02>
- Tous-Pallarés, J., del Pilar Bonasa-Jiménez, M., Mayor-Sánchez, C., & Espinosa-Díaz, I.-M. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de*

psicología / The UB Journal of psychology, 41, 51–65.
<https://raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/249848>

Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Vizioli, N. A., & Pagan, A. E. (2021). Inventario de Ansiedad de Beck: validez estructural y fiabilidad a través de distintos métodos de estimación en población argentina. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 28–41. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.3>

Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2021). ¿Cómo influye la felicidad laboral en los resultados de los empleados? Un estudio longitudinal. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 611–627. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09707-5>

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance: A review of longitudinal and intervention studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 667-678. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1479554>

Wright, T. A., & Huang, C.-C. (2017). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1188-1192. <https://doi.org/10.1002/job.2238>

Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2019). Capital psicológico y felicidad laboral: Una revisión integrativa. *Human Resource Development Review*, 18(4), 489–512. <https://doi.org/10.1177/1534484319871448>

Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Colón Gruñeiro, P. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational climate in manufacturing organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 166-179. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v5-i4/1553>