

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Clima laboral y su influencia en la felicidad organizacional en la
Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración con Mención
en Gestión Empresarial

Autores:

Eva Esther Huamán Tocas
Erlita Infante De la Cruz

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, diciembre del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Clima laboral y su influencia en la felicidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca**” de los autores Eva Esther Huamán Tocas y Erlita Infante De la Cruz tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 05 días del mes de diciembre del año 2023



Nombres y apellidos del asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 05 día(s) del mes de diciembre del año 2023 siendo las 8:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates** el (la) secretario(a): **Mtra. Carmen Doreli Guerrero Chocán**; los demás miembros, **Mtra. Kelita Guillen Lopez**, **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra** y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Clima laboral y su influencia en la felicidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc - Bambamarca"

de los (las) bachiller (es): a) **Eva Esther Huamán Tocas**, b) **Erlita Infante De La Cruz** c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado Administración Mención Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Eva Esther Huamán Tocas**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (b): **Erlita Infante De La Cruz**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	15	B-	BUENO	MUY BUENO

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Resumen

El clima laboral es la atmósfera emocional en el entorno de trabajo, basada en las percepciones de los empleados sobre su experiencia laboral, esto puede influenciar en la felicidad organizacional que es la medida del bienestar y satisfacción de los empleados en una empresa; este estudio de planteó como objetivo: determinar la relación del clima laboral y la felicidad organizacional en una Municipalidad, se contó con la participación de 134 participantes, la metodología utilizada para este estudio fue para una investigación de tipo básica, cuantitativa, descriptiva – correlacional y de diseño no experimental, luego de procesados los datos se determinó que $p\text{-valor} = 0.000$ lo que indica que existe relación significativa entre el clima laboral y la felicidad organizacional y el coeficiente Rho Spearman = 0.607 indica una relación positiva considerable. Se concluyó que los esfuerzos que se realicen por mejorar el clima laboral tendrán un impacto en la felicidad organizacional que sienten los trabajadores municipales.

Palabras clave: clima laboral; felicidad organizacional; municipalidad; sector público.

Abstract

Workplace climate is the emotional atmosphere in the work environment, based on employees' perceptions of their work experience; this can influence organizational happiness, which measures employees' well-being and satisfaction in a company. This study aimed to determine the relationship between workplace climate and organizational happiness in a municipality, with the participation of 134 participants. The methodology used was basic, quantitative, descriptive-correlational research with a non-experimental design. After data analysis, a p-value of 0.000 indicated a significant relationship between workplace climate and organizational happiness, with a Spearman's Rho coefficient of 0.607 indicating a considerable positive relationship. It was concluded that efforts to improve the workplace climate will impact the organizational happiness experienced by municipal employees.

Keywords: workplace climate; organizational happiness; municipality; public sector.

Introducción

En un mundo en constante transformación, donde las organizaciones públicas y privadas se esfuerzan por mantenerse relevantes y efectivas, la atención se ha centrado cada vez más en el bienestar y la satisfacción de sus empleados (Jiménez et al., 2019). En este contexto, la gestión de recursos humanos se ha convertido en una pieza clave para el éxito y la sostenibilidad de cualquier entidad, sea pública o privada (Loaiza & Canahuire, 2022). La forma en que los empleados se sienten en su lugar de trabajo, su nivel de satisfacción y felicidad, así como la percepción del clima laboral, influyen directamente en el aporque que ellos hacen en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Agudelo, 2019).

En el ámbito del sector público específicamente municipal, instituciones que juegan un papel crucial en la prestación de servicios públicos esenciales para la comunidad, la calidad del trabajo de sus empleados es de suma importancia (Marín & Delgado Bardales, 2020). La satisfacción de los empleados y un clima laboral favorable pueden traducirse en un mejor servicio a los ciudadanos y en una mayor eficiencia en la gestión municipal (Rojas & Cayllahua, 2021). Por lo tanto, la relación entre el clima laboral (CL) y la felicidad organizacional (FO) en el ámbito de una institución municipal es un tema que merece una atención cuidadosa.

Las municipalidades, como entidades encargadas de atender las necesidades y demandas de los ciudadanos a nivel local, enfrentan una serie de desafíos específicos en su gestión. Desde la planificación urbana y el mantenimiento de la infraestructura hasta la prestación de servicios sociales y la administración de recursos financieros, las municipalidades tienen una amplia gama de responsabilidades (Deliacir & Esparza, 2022). Para cumplir con eficacia estas tareas, es fundamental contar con empleados motivados, comprometidos y satisfechos en su lugar de trabajo.

Sin embargo, la realidad en la que se ve inmersa la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, Perú; es que los niveles de satisfacción laboral y FO pueden variar significativamente. La burocracia, las tensiones políticas, la carga de trabajo y la falta de recursos son solo algunos de los desafíos que pueden afectar negativamente la FO que los trabajadores sienten. Además, la FO de los empleados no solo se refleja en la calidad de los servicios que se brindan a la comunidad, sino que también puede influir en la rotación del talento y en la imagen pública de la

municipalidad (Araya et al., 2020).

Esta investigación se enfoca en analizar y comprender la relación entre el clima laboral y la felicidad organizacional en el contexto de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, Perú. La relevancia de esta investigación radica en varios aspectos fundamentales:

Mejora del Servicio Público: Un clima laboral positivo y empleados felices pueden contribuir a una prestación de servicios públicos más eficiente y satisfactoria para los ciudadanos (Gaviria & Delgado, 2020).

Retención de Empleados: Comprender los factores que contribuyen a la felicidad organizacional puede ayudar a retener y motivar al personal clave en una municipalidad (Nolazco & Rodríguez, 2020).

Mejora de la Imagen Pública: Una municipalidad con empleados satisfechos es más propensa a proyectar una imagen positiva ante la comunidad y los posibles empleados (Vílchez & Sánchez, 2021).

Esta investigación busca abordar la compleja realidad problemática que rodea al clima laboral y la felicidad organizacional en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, Perú. El análisis de esta relación tiene el potencial de proporcionar valiosa teoría y recomendaciones para la gestión de recursos humanos en la municipalidad, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los ciudadanos y en la eficiencia de los servicios municipales.

Aproximaciones conceptuales y teóricas

Clima laboral (CL)

El CL, también conocido como ambiente laboral, se ha convertido en un tema de gran importancia en la gestión de las personas. El término se refiere a la percepción colectiva de los empleados sobre el entorno de trabajo, incluyendo factores como la cultura organizativa, las relaciones interpersonales, las políticas de recursos humanos y las condiciones físicas del lugar de trabajo (Iglesias et al., 2018). También lo definen Daza et al. (2021), es ambiente psicológico y emocional en una organización, influenciado por las percepciones de los empleados sobre sus relaciones, la cultura y las políticas de la empresa; en esa misma línea Vera & Suárez (2018), son las percepciones y actitudes compartidas por los empleados en un entorno de trabajo, que pueden afectar su

satisfacción, compromiso y desempeño; Aldaz et al. (2022), Es un indicador del bienestar y la salud organizacional, reflejando el grado en que los empleados se sienten seguros, motivados y valorados en su trabajo; Gonzáles et al. (2021), el CL incluye en los factores ambientales y sociales que influyen en el comportamiento y la actitud de los empleados en una organización; Mendoza et al. (2022), Es un factor influyente en el rendimiento y la productividad de los empleados, ya que un clima positivo puede estimular la colaboración y la creatividad.

La importancia de un CL saludable en instituciones públicas como privadas radica en su rol fundamental en la prestación de servicios y en el bienestar de la comunidad. Aquí se destacan algunos aspectos clave específicamente en los gobiernos municipales:

Eficiencia en la Prestación de Servicios: El ambiente laboral influye en la eficiencia con la que una municipalidad puede cumplir sus funciones. Un CL positivo puede traducirse en una prestación de servicios más efectiva y ágil para los ciudadanos (Ramírez et al., 2021).

Retención de Empleados: La gestión eficaz del clima laboral puede ayudar a retener a empleados talentosos y comprometidos, lo que es especialmente importante en organizaciones públicas donde la continuidad y la experiencia son cruciales (Amasifuen et al., 2023).

Satisfacción del Ciudadano: Un clima laboral favorable puede impactar directamente en la satisfacción del ciudadano. Los empleados contentos tienden a brindar un mejor servicio, lo que, a su vez, puede aumentar la satisfacción de los ciudadanos con los servicios municipales (Ramírez et al., 2021).

Las dimensiones del CL, en este estudio se ha considerado las propuestas por Patlán & Flores (2013).

Sistema Individual: Esta dimensión se refiere a las percepciones y experiencias individuales de los empleados en su entorno de trabajo. Incluye factores como la carga de trabajo, el reconocimiento personal, la autonomía y el equilibrio entre trabajo y vida personal (Patlán & Flores, 2013).

Sistema Grupal: El sistema grupal se centra en las relaciones y dinámicas dentro de los equipos y grupos de trabajo en la organización. Incluye aspectos como la comunicación, la cohesión del grupo, la colaboración y el apoyo entre compañeros (Patlán & Flores, 2013).

Sistema Organizacional: Esta dimensión abarca la percepción de los empleados sobre la cultura, las políticas, la dirección y la estructura de la organización en su conjunto. Incluye factores como la equidad, la oportunidad de desarrollo, la transparencia y la coherencia de las prácticas organizativas (Patlán & Flores, 2013).

Felicidad organizacional (FO)

La FO ha ganado relevancia en el ámbito de la gestión de recursos humanos y la administración en los últimos años. Se refiere al nivel de bienestar, satisfacción y contentamiento que los empleados experimentan en su lugar de trabajo (Malluk, 2018). A medida que las organizaciones han ido avanzando estas reconocen la importancia de tener empleados felices, surge la necesidad de comprender y fomentar este aspecto clave de la vida laboral (Cruz & Díaz, 2019). En esta misma línea (Jiménez et al. 2020), se refiere al nivel de satisfacción, bienestar emocional y satisfacción con el trabajo que experimentan los empleados en una organización; Valencia & Castaño (2022), es el estado en el que los trabajadores se sienten contentos y comprometidos en su entorno laboral, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y una sensación de vitalidad en el trabajo; Castro & Díaz (2020), Se refiere a la presencia de un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con sus tareas y con la organización en su conjunto; Flores et al. (2018), implica un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y la capacidad de los empleados para disfrutar de una vida personal satisfactoria; Méndez & Granados (2020), es el estado en el que los empleados están satisfechos con su trabajo y son más productivos, lo que beneficia tanto a la organización como a los propios trabajadores. La FO ha tomado mucha importancia, esto debido a que se ha comprobado que un trabajador feliz con su trabajo es más productivo y aporta para el logro de los objetivos; en el contexto de un gobierno local la FO cumple un rol vital en los trabajadores y se manifiesta en la prestación de los servicios públicos locales (Malluk, 2018). En este contexto, la FO puede tener una serie de implicaciones cruciales:

Mejora en la Prestación de Servicios: Empleados felices son más propensos a brindar un servicio de mayor calidad a los ciudadanos. Su actitud positiva y su satisfacción laboral pueden traducirse en una atención más efectiva y amigable hacia la comunidad (Deliacir et al. 2022).

Retención de Talento: Las municipalidades requieren de empleados altamente

calificados y con experiencia para funcionar eficientemente. La felicidad en el trabajo puede ser un factor determinante en la retención de este talento, lo que evita la pérdida de conocimiento y experiencia valiosa (Silva & Quezada, 2022).

Mejora del Ambiente de Trabajo: Una municipalidad con empleados felices es más propensa a tener un ambiente laboral saludable. Esto puede reducir la rotación de personal, los conflictos y los problemas de salud ocupacional, lo que, a su vez, disminuye los costos asociados (Castro & Díaz, 2020).

Las dimensiones de la FO, en este estudio se ha considerado las propuestas por Ramírez et al (2019) quienes indican que la FO es una variable dimensión.

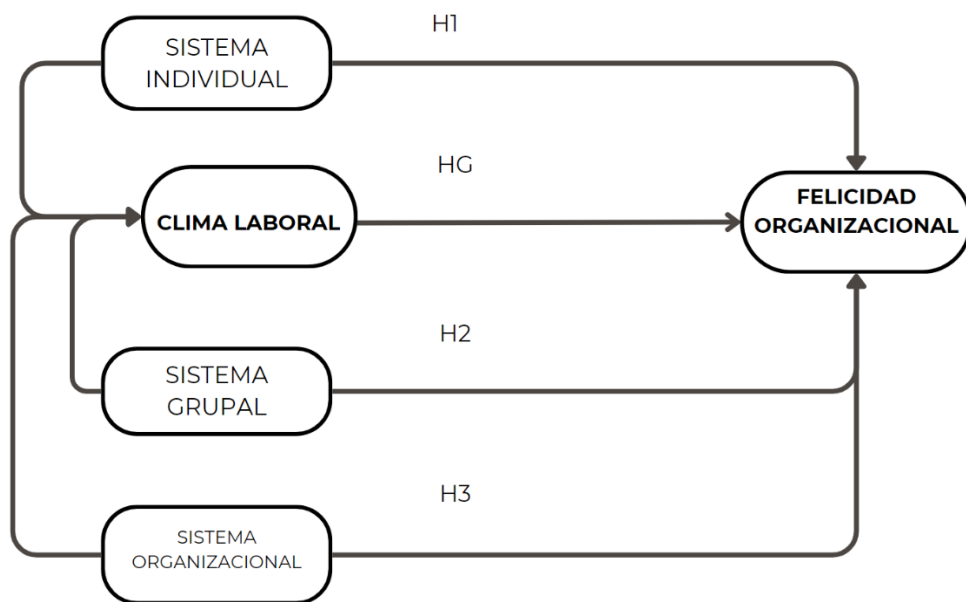


Figura 1.
Marco y modelo teórico propuesto

Hipótesis general

Existe relación entre la CL y el FO.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la dimensión sistema individual y la FO.

Existe relación entre la dimensión sistema grupal y la FO.

Existe relación entre la dimensión sistema organizacional y la FO.

Metodología

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y se hizo uso de técnicas estadísticas para concretar su objetivo (Sánchez, 2019); tipo de estudio corresponde a una investigación básica, que considera solo al CL y la FO (Herbas & Rocha, 2018); el diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal (Vallejo, 2002); se realizó el detalle de las características de ambas variables estudiadas y sus dimensiones, además se buscó la relación entre CL y la FO determinando un nivel descriptivo correlacional (González & Ruiz, 2011).

La población lo conformaron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, Perú. Compuesta por trabajadores varones y mujeres que se desempeñan en diversos puestos de diversos niveles jerárquicos que según el reporte del área de personal al mes de febrero 2023 fueron un total de 152.

En este estudio se ha considerado los criterios de inclusión y exclusión para determinar la muestra:

Inclusión: Trabajadores que realizan sus labores en las instalaciones de la municipalidad y que están en planilla institucional, trabajadores que voluntariamente decidieron participar del estudio, trabajadores bajo las modalidades de contrato permanente y trabajadores activos al momento de realizado el estudio.

Exclusión: Trabajadores tercerizados (Trabajadores que figuran en la planilla de otra empresa que da servicios a la institución), trabajadores que voluntariamente decidieron no participar, trabajadores inactivos por vacaciones, licencias o suspensión de sus labores.

Luego de considerar estos criterios se ha tenido una población de 134 pues 6 trabajadores decidieron no participar del estudio, 5 estaban de vacaciones, 4 estaban con licencia y 3 suspendidos de sus funciones.

Para determinar *la muestra* se utilizó un muestreo no probabilístico e intencional por conveniencia, que por libre determinación de ha decidió contar con los 134 ya que estos proporcionan información relevante para este estudio (Veiga et al., 2017).

La colecta de la información se realizó haciendo uso de la tecnica encuesta por se un

medio efectivo y ágil. Para medir el CL se hizo uso la Escala del Clima Laboral de Patlán & Flores (2013), compuesta por 3 dimensiones: sistema individual, grupal y organizacional con 29 ítems y la denominada Escala de la Felicidad en el trabajo de Ramírez et al (2019), compuesta por 15 ítem; ambos estructurados en la escala de Likert donde 1= Nunca hasta 5=Siempre.

Para la determinación de la validez se hizo por medio de la técnica denominada juicio de expertos, para este estudio se consideró a tres expertos en el tema quienes evaluaron la claridad, relevancia y la coherencia de cada uno de los ítems de los instrumentos, dando un dictamen favorable para su aplicación.

Se hizo uso de la técnica estadística Alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad, el resultado fue para la Escala del Clima Laboral el coeficiente fue de 0.910 y para la Escala de la Felicidad en el trabajo un coeficiente de 0.876; estos resultados demuestran fiabilidad porque son mayores a 0.7 (Arévalo & Padilla, 2016).

Antes de encuestar se solicitó la autorización respectiva por parte de la institución; una vez emitido el documento se procedió a la recolección de la información haciendo uso del aplicativo Forms de Google, el procedimiento tomó 30 días esto por las ocupaciones de los participantes y cabe indicar que en algunos de los casos hubo la necesidad de ir a buscar a los participantes a los lugares de trabajo y pedirles el apoyo del llenado de la encuesta en nuestro dispositivo.

El link de la encuesta se hizo llegar a los participantes por medio del Whatsapp oficial de la institución; luego los datos recolectados se procesaron en el programa estadístico SPSS 26.

Las técnicas estadísticas utilizadas: Fueron: Alfa de Cronbach para la determinación de la fiabilidad de los instrumentos, el detalle de los participantes en el análisis sociodemográfico y la descripción de los niveles de las variables y sus dimensiones se hizo por medio de la estadística descriptiva, para determinar el análisis estadístico adecuado para el estudio se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Resultados

Características de los participantes

En la Tabla 1 se detalla las características de los participantes, en mayores porcentajes tenemos 57.5% son de género masculino, un 70.9% son casados, un 52.2% están entre el rango de edad de 21 a 30 años, un 40.3% laboran en la institución entre 1 a 5 años y un 46.3% son de grado de instrucción técnico.

Tabla 1.
Características de los participantes

	Variables	n=134	%
Género	M	77	57.50
	F	57	42.50
Estado civil	S	33	24.60
	C	95	70.90
	V	1	0.80
	D	5	3.70
Edad (años)	< 20	2	1.50
	21 a 30	70	52.20
	31 a 40	45	33.60
	41 a 50	8	6.00
	> 50	9	6.70
Tiempo laborando en la institución (años)	< 1	49	36.60
	1 a 5	54	40.30
	6 a 10	24	17.90
	> 10	7	5.20
Nivel de estudios	Secundaria	7	5.20
	Superior técnico	62	46.30
	Superior universitario	48	35.80
	Posgrado	17	12.70

Nivel de las variables y sus dimensiones

Los resultados que muestra la Tabla 2, hace referencia a los niveles de percepción de

las variables y sus respectivas dimensiones, en donde la variable CL se encuentra en un nivel medio con 76%; las dimensiones SI con 76.1% y SO con 87.3% también se encuentra en un nivel medio; en cuanto a la dimensión SG se encuentra en un nivel alto con 50.7%; la variable FO su percepción esta en un nivel alto con 66.4%.

Tabla 2.

Análisis descriptivos de la CL y FO

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
CL	0	0	103	76	31	23.1
SI	0	0	102	76.1	32	23.9
SG	2	1.5	64	47.8	68	50.7
SO	0	0	117	87.3	17	12.7
FO	0	0	45	33.6	89	66.4

Nota: CL=Clima laboral; SI=Sistema individual; SG=Sistema grupal; SO= Sistema organizacional; FO= Felicidad organizacional.

Prueba de normalidad

Los resultados presentados en la Tabla 3, indican que la sig. es < 0.05 producto de una distribución no normal requiriendo el uso de la prueba no paramétrica Rho Spearman (Apaza et al., 2022).

Tabla 3.

Prueba de normalidad K - S

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CL	0.096	134	0.000
SI	0.090	134	0.002
SG	0.099	134	0.000
SO	0.084	134	0.001
FO	0.128	134	0.000

Correlaciones

Regla de decisión:

p-valor > 0.5 - no existe relación

p- valor < 0.5 – existe relación

En la Tabla 4 se presentan los resultados inferenciales del CL y la FO en donde las variables se tienen un p-valor = 0.000 lo que indica que tienen relación significativa, aceptando de esta manera la hipótesis general y el Rho Spearman=0,657 que indica que la relación es positiva considerable; la dimensión SI se relaciona con la FO de manera significativa determinada por el p-valor=0.000 aceptando la Hipótesis específica 1, el Rho Spearman=0.607 indica que la relación es positiva considerable; la dimensión SG se relaciona con la FO de manera significativa determinada por el p-valor=0.000 aceptando la Hipótesis específica 2 el Rho Spearman=0.501 indica que la relación es positiva considerable; la dimensión SO se relaciona con la FO de manera significativa determinada por el p-valor=0.000 aceptando la Hipótesis específica 3 el Rho Spearman=0.618 indica que la relación es positiva considerable

Tabla 4.

Análisis inferencial

HIPÓTESIS		FO			Comentario
		Rho Spearman	p-valor	N	
HG	CL	,657**	0.000	134	Aceptada
H1	SI	,607**	0.000	134	Aceptada
H2	SG	,501**	0.000	134	Aceptada
H3	SO	,618**	0.000	134	Aceptada

Discusión

En este estudio se determinó que los colaboradores perciben al CL en un nivel medio, esto indica que los colaboradores que formaron parte de esta investigación no se sienten plenamente satisfechos con el CL, este resultado debe ser tomado en cuenta ya que el CL es propiciador de otras variables de importancia para las organizaciones; caso contrario se presenta en la investigación desarrollada por Díaz & Carrasco (2018), que contó con la participación de 134 personas y llegaron a la conclusión que el CL es positivo en un 73%, resaltando la importancia de esta variable la cual da fortaleza a la

organización objeto de estudio y ayuda a aproximarse al cumplimiento de las metas.

En relación a la variable FO se determinó una percepción alta con 66.4%, dejando constancia que los colaboradores en su mayoría perciben han logrado sentirse felices con el trabajo encomendado, situación alentadora porque la FO ayuda a sentar las bases de la calidad de vida laboral; caso similar se presenta en la investigación de Jiménez et al. (2022), quienes aplicaron la Escala de FO a un total de 202 participantes y luego de procesar los datos se determinó que el nivel de percepción de esta variables el alta.

En este estudio se planteó como objetivo principal: determinar la relación CL y FO, se procesaron los datos se determinó p-valor = 0.000 lo que indica que tienen relación significativa y el Rho Spearman=607 que indica que la relación es positiva considerable; las dimensiones SI, SG y SO se relacionan de manera significativa con la FO (p-valor=0.000 para todos los casos) y el Rho Spearman (0.657; 0.501; 0,618), para todos los casos la relación es positiva considerable, este resultado es congruente a los resultados presentados por Díaz et al. (2018), quienes correlacionaron el CL y la FO, contaron con la participación de 107 trabajadores, luego de procesados los datos se determinó altos niveles de asociación entre las variables demostrando que al mejorar el CL se mejorará la FO que sienten los trabajadores.

Estos resultados también son respaldados por Warr (2018), quien en su estudio determinó que hay factores que general felicidad en el trabajo FO y un factor determinate es el CL que proporciona un buen lugar de trabajo.

En esa línea Díaz & Carrasco (2018), que indican que los efectos que produce el realizar actividad que ayuden a mejorar el CL son favorables para que los colaboradores se sientan felices con el trabajo que realizan y estos en consecuencia se esfuerzan por desarrollar sus funciones con ahínco y tesón; así también lo indican Cruz & Díaz (2019), quienes en su investigación indican la importancia de conseguir la FO y que esto es labor de los responsables que llevan las riendas en las organizaciones y la consecuencia de esto son organizaciones exitosas.

En el desarrollo de esta investigación se presentaron algunas dificultades en el regojo de los datos, causado por las diferentes actividades que realizan los participantes que produjeron demoras en el llenado del cuestionario, también se presentaron dificultades

al tratar de buscar datos respecto a la FO en investigaciones realizadas en entidades responsables de gestión municipal las cuales no se encontraron.

Conclusiones

En base a los resultados se plantean las siguientes conclusiones:

El hecho de que todas las variables tengan un p-valor igual a 0.000 indica que existe una relación significativa entre el CL y la FO.

Hipótesis General Aceptada: Dado que todas las variables muestran una relación significativa, podemos concluir que al realizar esfuerzos por mejorar el CL en la Municipalidad estudiada la FO aumentará de manera proporcional.

Hipótesis Específicas Aceptadas: Además de la hipótesis general, las hipótesis específicas también son aceptadas, ya que todas las dimensiones (SI, SG y SO) muestran una relación significativa con la FO.

En resumen, estos resultados respaldan la idea de que el CL, tanto a nivel individual, grupal y organizacional, está fuertemente relacionado con la felicidad dentro de la organización. Un clima laboral positivo y sus dimensiones está asociado con una mayor felicidad organizacional, lo que sugiere la importancia de mejorar el clima laboral como parte de las estrategias de gestión en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca, Perú.

Referencias

- Agudelo-Orrego, Beatriz Eugenia. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588

- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Araya-Pizarro, Sebastián C., Díaz, Karen V., & Rojas-Escobar, Luperfina E.. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional De La información*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Cruz, A., & Díaz, M. (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Revista Universidad de La Habana*, (288), 159-173. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200159&lng=es&tlng=es.
- Cruz Ruiz, Alegna, & Díaz Pérez, Maiky. (2019). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Universidad de La Habana*, (288), 159-173. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200159&lng=es&tlng=es.
- Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Deliacir Cuzquen Yocya, Sara Randy, & Esparza Huamanchumo, Rosse Marie. (2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. *Revista San Gregorio*, 1(51), 78-95. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i51.2091>
- Díaz Pincheira, Francisco Javier, & Carrasco Garcés, Moisés Esteban. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4) <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

- Flores, P. Muñoz, R. & Medrano, L. (2018) Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08>
- Gaviria del Águila, M. R., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Mejora de los servicios públicos en el fortalecimiento de la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1241-1255. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.151
- González, J. L., & Ruiz, P. (2011). Investigación cualitativa versus cuantitativa: ¿dicotomía metodológica o ideológica?. *Revista Index de Enfermería*, 20(3), 189-193. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000200011>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Herbas, B. C., & Rocha, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., & Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Jiménez-González, Gloria María, Rivera-Ladino, Ana María, & Gaibao-Pérez, María Carolina. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector

- Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, (28), 203-226.
<https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Loaiza Rojas, Ebert, & Canahuire Montufar, Vilma. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e23.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es.
- Malluk Marenco, Ana Lorena. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 17(33), 215-250.
<https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
- Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Méndez, A., Iván, V., & Grados, M. (2020). Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa “Arenera Jaén” de Piura, Perú. *SCIÉND0*, 23(1), 39-43. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.006>
- Mendoza-Vargas, Juan M., Burbano-Pantoja, Víctor M., & Mendoza-Vargas, Hugo H.. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Nolazco Labajos, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255–266.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

- Patlán Pérez, J., & Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Laboral (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131–139. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000300005>
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G.-Á. de, & Junco, J. G.-D. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *RAE*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Ramírez López , R., Ruiz Camus , C. E., Gonzáles Vásquez , J., Terán Ayay, N. T., Cáceres Coral , J., & Palomino Alvarado , G. del P. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Rojas-Rojas, Yoselith S., & Cayllahua Dioses, Pilar Mercedes. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (24), 216-233..<https://doi.org/10.22235/rd24.2655>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Silva López, M. G., & Quezada-Torres, W. D. (2022). Felicidad y engagement laboral en APROFE a nivel nacional en tiempos de Covid-19 . *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 22(35). <https://doi.org/10.47189/rcct.v22i35.477>
- Valencia Franco, E. J. ., & Castaño González, E. J. . (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación & Desarrollo*, 30(2), 191–218. <https://doi.org/10.14482/indes.30.2.658.45>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Revista Archivos de cardiología de México*, 72(1), 08-12. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002&lng=es&tlng=es
- Veiga., N., Otero., L., & Torres., J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística

inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Revista Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 94-106. <https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

Vera Campuzano, Nury, & Suárez Caicheb, Alexandra Marjorie. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es

Vílchez Ordoñez, M., & Sánchez Davila, D. K. (2021). Gestión por procesos e imagen institucional: en busca de mayor visibilidad municipal para los ciudadanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6444-6473. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.778

Warr, P. (2018). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 99–106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>