

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Clima organizacional y felicidad laboral en el trabajo en una
MYPE, año 2022**

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

Autor:

Jose Juraci Angulo Mathews

Asesor:

Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Lima, diciembre, 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Ruth Edelmira Pilloca Moyna, docente de la Facultad de Ciencias empresariales de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Clima organizacional y felicidad laboral en el trabajo en una MYPE, año 2022”** del autor Jose Juraci Angulo Mathews tiene un índice de similitud de 13% 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 Lima, a los 2 días del mes de junio del año 2025.



Dr. Ruth Edelmira Pilloca Moy

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Lima, Perú, Villa Unión, a 18 día(s) del mes de diciembre del año 2024 siendo las 15.00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana (Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mtra. Danny Lila Alema Lozano el (la) secretaria(s) Mtra. Alcides Alberto Flores Saenz y los demás miembros Mtra. Julio Rengifo Mansilla y el (la) asesor(a) Mg. Ruth E. Pillas Mejra de Ortiz

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado "Clima Organizacional y felicidad laboral en el trabajo en una MYPE, año 2022"

- del(os) bachiller(es)
- a) Jose Juraci Angulo Mathews
 - b) _____
 - c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Administración y Negocios Internacionales

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 pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. 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:

Bachiller (a): Jose Juraci Angulo Mathews

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Buena</u>	<u>May bueno</u>

Bachiller (b): _____


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (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



 Secretaria

 Asesor/a

 Miembro

 Miembro

 Bachiller (a)

 Bachiller (b)

 Bachiller (c)

"Esta sustentación fue realizado de manera virtual u online sincrónico conforme al Reglamento Interno de Grados y Títulos"

Clima organizacional y felicidad laboral en el trabajo en una MYPE, año 2022.

Organizational climate and job happiness at work in an MSME, 2022

Jose Juraci Angulo Mathews; Ruth Edelmira Pilloca Moyna

Resumen

Los diversos estudios sobre el clima organizacional han manifestado la importancia de este en las organizaciones, sin embargo, al vincularlo con la felicidad laboral ha creado un mayor énfasis, pues si el trabajador es feliz, se asegura una mayor competitividad. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la felicidad en el trabajo en una MYPE, año 2022. Teniendo como metodología, el tipo de investigación cuantitativo, de enfoque correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población y la muestra estuvo constituida por 100 trabajadores, bajo un muestro no probabilístico a conveniencia de los autores. Se ha determinado de acuerdo con los resultados: que el clima organizacional y la felicidad en el trabajo, han mostrado una asociación directa, alta y significativa con un $r = 0.792$; p valor = .000. Esto indica que los niveles del clima organizacional mostrados en la empresa, afectó al comportamiento y felicidad del trabajador. Es importante considerar los niveles de clima, el ambiente laboral donde trabajan y las relaciones tanto con sus compañeros como jefes, para ser feliz en el trabajo y que las actividades puedan ser mayormente productivas.

***Palabras clave:** clima organizacional, felicidad laboral, trabajo en equipo, comunicación, igualdad*

Abstract

The various studies on organizational climate have expressed the importance of this in organizations, however, by linking it with job happiness it has created a greater emphasis, because if the worker is happy, greater competitiveness is ensured, the objective of this research was determine the relationship between the organizational climate and happiness at work in a MYPE, year 2022. Taking as methodology, a type of quantitative research, correlational approach, non-experimental design and cross section. Population and sample 100 workers, under a non-probabilistic sample at the convenience of the author. It has been determined according to the results that the organizational climate and happiness at work showed a direct, high and significant association with $r = 0.792$; p value = .000. This indicates that the levels of organizational climate shown in the company affect the behavior and happiness of the worker. The levels of climate, the

work environment where they work and the relationships with both their colleagues and bosses are important to have happiness at work and the activities can be more productive.

Keywords: *organizational climate, happiness at work, teamwork, communication, equality*

1.- Introducción

Para que una organización pueda crecer, y tenga a bien un posicionamiento a futuro dentro del mercado, debe considerar aspectos sostenibles dentro de su empresa, y eso se basa en los aspectos sociales, económicos y ecológicos, sin embargo, el aspecto psicosocial es un indicador muy importante, pues garantiza la salud mental y emocional del trabajador, esto se relaciona generalmente con el clima organizacional y cómo este forma parte de su felicidad laboral (Ballón, 2018).

Y es que la felicidad laboral es el núcleo de una calidad de vida positiva, ya sea por el desarrollo personal u organizacional, además, la felicidad facilita la productividad, la creatividad y la innovación del trabajador, desarrollando nuevas estrategias de la realización de su tarea, sin duda la felicidad laboral en la organización crea un vínculo directo con la forma en cómo los trabajadores perciben, el trato, la infraestructura, el trabajo en equipo, los reconocimientos, entre otros (Mena, 2019).

Esta felicidad laboral de los trabajadores, según la revisión en distintas investigaciones se ha visto afectada directamente por el clima organizacional, puesto que el relacionamiento entre compañeros, la armonía, trabajo equipo, autonomía, son actitudes que se reflejan en el clima y, estos se relacionan con la felicidad laboral (León, 2021). Es por esa razón que se menciona que el clima organizacional se relaciona con la felicidad laboral, pues dentro del clima organizacional existen factores que afectan en la variabilidad de la felicidad de un trabajador con el desarrollo de sus habilidades en su puesto laboral (Sotelo & Figueroa, 2017).

Existe una correlación directa entre el clima laboral y la felicidad en el trabajo, mencionando que, si el clima es favorable y cómodo para los trabajadores, existirá una

complacencia con sus labores (Mena, 2019) y (Ballón, 2018). Asimismo, Ferrer (2018), evidenció en su resultado que todas las dimensiones del clima organizacional como credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo ejercen una influencia en la felicidad laboral. Dentro de sus hallazgos encontró una asociación de forma significativa con el desempeño del colaborador, es decir que mientras mayor se la felicidad del individuo con su trabajo, se elevarán los niveles de desempeño laboral siendo un factor importante en la empresa (León, 2021). Por su parte Lazar (2019), evidenció que existe una relación entre la felicidad y el engagement laboral, revelando que los trabajadores que son felices demuestran niveles altos de engagement, se encontró también que no existen diferencias significativas al comparar la felicidad, tiempo de permanencia en la organización y área de trabajo, sin embargo, se observó que si hay diferencias significativas según el nivel de mando que ocupan. Al respecto Díaz & Carrasco (2018), encontraron en sus resultados una asociación de que los altos grados de felicidad se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, es decir que al encargar labores con claros fines y objetivos precisos aumentan la felicidad siempre que estas actividades no representen una gran carga ni desgaste emocional. para desarrollar un sistema de felicidad en la empresa se requiere de cambios grandes, incluyendo un cambio de pensamiento por parte de los gestores y altos directivos, es así que el clima laboral puede influir sobre los colaboradores en gran manera, como también ellos influyen en el personal o en el desarrollo organizacional y productividad (Orjuela, 2021).

En tanto, Porras & Parra (2019), muestran en sus resultados que el concepto de felicidad se vincula con una experiencia placentera, pero la auténtica felicidad en el contexto laboral es un cúmulo de placer, compromiso y sentido de la acción que se realiza, concluyendo que la felicidad en el trabajo es una elección subjetiva que va más allá de un simple placer, es decir, un individuo es feliz por medio de una actividad libremente escogida, transformándose a sí misma y a sus relaciones. Comprobando que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo sobre la felicidad en el trabajo, es decir, que aquellos gestores que dan la oportunidad de opinar en el procedimiento de desarrollo de los objetivos de la empresa a los colaboradores, generando un aumento de la calidad y productividad. (Salas et al., 2013).

El clima organizacional es el conjunto de elementos que concretan el ambiente de trabajo en una empresa y que desarrolla efecto sobre las acciones, las relaciones y actitudes del personal (Bernal González et al., 2015). Funciona como una herramienta estratégica que genera un mejoramiento en la empresa (González-Garcés & Morales-Urrutia, 2020). Un favorable clima organizacional reduce el estrés, además de aumentar la sensación de bienestar o felicidad, por el contrario, un clima disyuntivo encamina a riesgos en el trabajo (Díaz & Carrasco, 2018). En esa línea el clima organización es originado por ciertos efectos subjetivos del ambiente, estos elementos o factores afectarían las actitudes, creencias, motivación del personal e incluso valores (Sotelo & Figueroa, 2017).

Mientras que la felicidad en el trabajo es el sentimiento que emerge de la persona cuando desarrolla actividades que le gusta, los colaboradores que son felices en su trabajo son los que más disfrutan de la vida generando felicidad y calidad de vida (Hernández & Serravalle, 2014). Consecuencia que es proporcionado por el éxito (Moccia, 2016) Y esta están derivadas principalmente por las características de entorno organizacional y procesos mentales cognitivos y afectivos de la persona (Warr, 2013) Así mismo, cuando el colaborador se siente satisfecho con su trabajo genera emociones con altas frecuencias de afecto positivo y bajo nivel de asignación negativa que puede darse de acuerdo con los elementos concretos de entorno físico, social y personal (Wright, 2014).

La presente investigación se desarrolló en una micro pequeña empresa, en la ciudad de Pucallpa, Perú, donde se observaron problemas como falta de autonomía, poco trabajo en equipo, además los trabajadores están poco satisfechos, y hay constantes reclamos en las diversas áreas, por no contar con las herramientas necesarias, además de ver al personal, desanimado con su trabajo, por lo cual nace la presente pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral en trabajadores de una Mype, año 2022?

Se justificó la realización de la presente investigación al ver un vacío de conocimiento en el contexto, por lo cual beneficiarán la empresa y la comunidad científica, en la creación de artículos que difundan conocimiento de contextos no estudiados.

Para ello, se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la felicidad en el trabajo en una MYPE, año 2022. Y como hipótesis se afirmó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad en el trabajo en una MYPE, año 2022.

2.- Metodología

La investigación fue desarrollada bajo el enfoque cuantitativo debido a que los datos son numéricos, las cuales fueron procesados sobre la base de una medición numérica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) con intervención observacional o también llamada no experimental, pues no se alteraron los datos, sino que el fenómeno fue descrito como sucedió (Kerlinger & Lee, 2002), de corte prospectivo dado que el estudio se encargó de comprobar la relación entre variables de hechos que posiblemente ocurrirán en un futuro, sin explicar los efectos causales del indicador (López & Fachelli, 2015), de diseño transversal dado que se determinó el estudio en un solo período y lugar (Johnson & Christensen, 2014).

La población y muestra del estudio estuvo constituida por 100 trabajadores de la empresa, se desarrolló bajo un muestreo no probabilístico a conveniencia de los autores, la cual permitió contar con la información de acuerdo con la facilidad que se tuvo además de la disponibilidad de los colaboradores (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La técnica para la recolección de la información fue por medio de la encuesta, las cuales corresponden a las variables clima organizacional y felicidad en el trabajo.

Para el clima organizacional fue diseñado por (Machorro Ramos et al., 2011) la cual está compuesta por 5 dimensiones, trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condición física y liderazgo, en un total de 19 reactivos, la escala con el cual se midió fue la de Likert con 4 puntos las cuales van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (4). Obteniendo así todas las dimensiones un Alpha de Cronbach mayor a 0.60. El cuestionario felicidad en el trabajo de ítem único siendo unidimensional el cual fue adaptado y validado por (Gabini, 2017) siendo un total de 9 reactivos, la escala con la cual se midió fue de Likert de 5 puntos donde va desde nunca (1) a siempre (5) aplicado a empleados de distintas organizaciones, obteniendo así

una alfa de Cronbach 0.91.

En el desarrollo de las técnicas estadísticas se tomaron para procesar la información con el software IBM SPSS. La cual fue usada constantemente para el análisis de datos en el campo de las investigaciones sociales. El instrumento fue distribuido mediante el formulario de Google, Seguidamente se tabularon los datos, los cuales fueron transcritos a la base de datos en excel, con el que se realizó una limpieza de la data, para su traspaso en el software SPSS, así mismo, la configuración fue de manera manual, así como la agrupación o suma de variables, codificación y baremación de los ítems. El estudio se realizó bajo el marco de la responsabilidad, respeto y conducta ética, se tomó seriamente el desarrollo en el transcurso de la investigación, así como citar correctamente al autor parafraseando y evitar el plagio, así mismo, se consideraron las normas que dicta la casa de estudio, llegando a ser consciente del aporte a la comunidad científica.

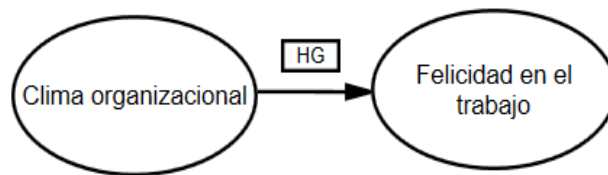


Figura 1. Marco general del estudio

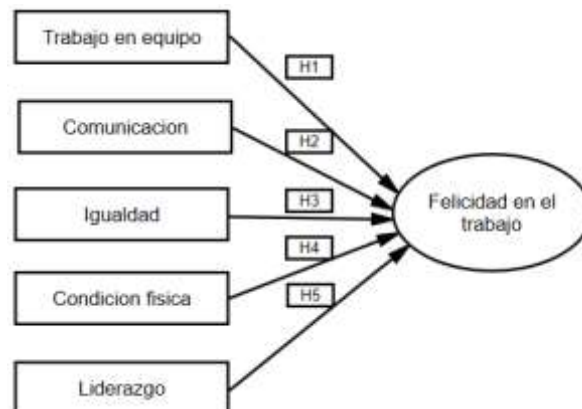


Figura 2. Marco específico del estudio

La figura 1 y 2 muestran el marco metodológico, bajo el cual se desarrolló la investigación tanto de manera general como específica.

3.- Resultados y discusión

Por la característica inferencial de la presente investigación, los datos de la muestra arrojaron una distribución paramétrica, a través de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, concerniente a la información, por ende, para el análisis correlaciona se desarrolló con el r de Pearson

Inferenciales

Tabla 1

Correlación general

		Felicidad en el trabajo
Clima organización	Correlación de Pearson	,792**
	Sig. (bilateral)	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra en la tabla 1, el análisis relacional de las variables clima organizacional y felicidad en el trabajo, mostrando una asociación directa, alta y significativa con un $r = 0.792$; p valor = .000. Es decir que mientras se tenga un clima organizacional adecuado, donde exista comodidad integral al colaborador mayor felicidad habrá en las actividades realizadas, por lo que es explicado por los factores de clima organizacional en el análisis específico.

Tabla 2

Correlación específica

	Trabajo en equipo	Comunicación	Igualdad	Condición física	Liderazgo	Felicidad en el trabajo
Trabajo en equipo	1.000					
Comunica	0.593	1.000				
Igualdad	0.422	0.504	1.000			
Condición física	0.551	0.549	0.644	1.000		
Liderazgo	0.674	0.642	0.646	0.639	1.000	
Felicidad en el trabajo	0.626**	0.666**	0.582**	0.687**	0.698**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2, se evidencia el análisis específico de los factores de clima organizacional frente a la felicidad en el trabajo, correspondiente a trabajo en equipo se visualiza una relación directa y moderada ($r = 0.626$), para comunicación se tuvo un análisis de asociación directa y moderada ($r = 0.666$), así mismo, se tuvo a la dimensión igual en el que arrojó una relación directa y moderada ($r = 0.582$) de similar comportamiento se mostró el análisis del factor condición física con una asociación directa y moderada ($r = 0.687$) por último, se manifiesta que la dimensión liderazgo obtuvo una asociación directa y moderada ($r = 0.698$) afirmando que todos los factores en el análisis mostraron significancia.

DISCUSIÓN

Se ha determinado de acuerdo con los resultados que el clima organizacional y felicidad en el trabajo, mostraron una asociación directa, alta y significativa con un $r = 0.792$; p valor = .000. Esto indica que los niveles de clima organizacional mostrados en la empresa afectan al comportamiento y felicidad del trabajador. Ferrer (2018), evidenció en su resultado que todas las dimensiones del clima organizacional como credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo ejercen una influencia en la felicidad laboral. Dentro de sus hallazgos encontró una asociación de forma significativa con el desempeño del colaborador, es decir que mientras mayor sea la felicidad del individuo con su trabajo, se elevarán los niveles de desempeño laboral siendo un factor importante en la empresa (León, 2021). Además, Lazar (2019), evidenció que existe una relación entre la felicidad y el engagement laboral, revelando que los trabajadores que son felices demuestran niveles altos de engagement, se encontró también que no existe diferencias significativas al comprar la felicidad, tiempo de permanencia en la organización y área de trabajo, sin embargo, se observó que sí hay diferencias significativas según el nivel de mando que ocupan. Al respecto Díaz & Carrasco (2018), encontraron en sus resultados, una asociación que los altos grados de felicidad se explican por trabajos con altos estándares de desempeño, y todo esto influenciado por el clima organizacional.

Asimismo, se realizó un análisis donde se vio que el trabajo en equipo tiene relación directa y moderada ($r = 0.626$, p valor = .000) con la felicidad laboral, pues se ha visto que, en la empresa, depende mucho de la relación del equipo, de la comunicación que exista entre ellos, y las metas que se fijen, solo así podrá tener un correcto trabajo en equipo, y se ha demostrado que esto influye en su felicidad. De hecho, el trabajo en equipo se ha catalogado por ser un grupo de individuos asignados de acuerdo con sus habilidad y competencias específicas bajo la conducción de un coordinador o supervisor, comprometidas por medio de una serie de estrategias, procedimientos y metodologías para cumplir metas propuestas, las cuales solo se logran a través de un bienestar físico y mental, lo cual se ve reflejado en su felicidad laboral (Ríos, 2017). Otras opiniones indican que para lograr un efectivo trabajo en equipo se requiere de un líder capaz de organizar procedimientos e identificar capacidades en el área correspondiente para un desempeño cómodo del colaborador, asimismo, el equipo estará fortalecido y se generará felicidad laboral (Gonzales & Fernández, 2020).

Otro de los resultados encontrados es que la comunicación se relaciona de manera directa y moderada con la felicidad laboral con un ($r = 0.666$, p valor = .000), donde se ha demostrado que los trabajadores de la empresa se sienten con mayor felicidad cuando hay una excelente comunicación entre compañeros, con los jefes, además de sentir que son parte en la toma de decisiones y escuchan sus propuestas. Y es que la comunicación se constituye esencial y una herramienta estratégica para los procesos y relacionamiento de las relaciones en la organización (Balarezo, 2014). Díaz, (2014) menciona como un componente importante para el correcto manejo de información para el receptor, por lo que se requiere una red precisa y necesaria del mensaje, pues solo así los trabajadores mantendrán un mejor ritmo de trabajo y un buen estado de ánimo.

Asimismo, se tuvo a la dimensión igualdad y la variable felicidad en el que arrojó una relación directa y moderada ($r = 0.582$, p valor = .000). Considerando que, dentro de la empresa, es muy importante el trato igualitario a los trabajadores, considerando siempre su postura y la

necesidad. Por ello Coreas et al., (2010) refieren como las mismas condiciones de trato oportunidad y desarrollo de ambos géneros. así como derechos y responsabilidades que demande un puesto o área, solo así se tendrá un mejor bienestar emocional en el trabajador, empezando por su felicidad (Barzola, 2021).

Por otro lado, se determinó que el factor condición física y la felicidad laboral se relacionan con una asociación directa y moderada ($r = 0.687$, p valor = .000). Lo que implica el estado físico del trabajador, dentro de la empresa en la cual se ejecutó el estudio, los trabajadores consideran importante para tener felicidad laboral, cumplir con las correctas condiciones físicas, tanto como trabajador y como la entidad les brinde su lugar de trabajo. Algunos autores señalan que, el estado de energía y vitalidad permite que los individuos lleven a cabo tareas diarias efectivas, accionando tareas duras sin fatiga, y de buen estado de ánimo (Rodríguez, 1995). Es por ello que De Miguel Calvo et al., (2011) mencionan que es un aspecto importante ya que la condición física indirectamente ayuda una operación óptima en la productividad.

Y por último, se manifiesta que la dimensión liderazgo y la felicidad laboral obtuvo una asociación directa y moderada ($r = 0.698$, p valor = .000). Siendo el reflejo de que en un equipo siempre existe un líder cuya función es dirigir, y su forma de hacerlo tendrá resultados en la felicidad del trabajador, pues es traducido como una motivación para generar un aumento del desempeño (Ríos, 2017). Por lo que se requiere un consunto de capacidades, orientados a la comunicación interpersonal para influir en el ambiente con el fin de cumplir voluntariamente propósitos de la organización (Alfonso et al., 2020).

4.- Conclusiones

Llegando a la conclusión de la investigación se determinó que, el clima organizacional y la felicidad laboral se relacionan positiva y moderadamente, entendiéndose que dentro de la población de estudio es importante los niveles de clima, el ambiente laboral donde trabajan y las relaciones tanto con sus compañeros como jefes para tener felicidad en el trabajo y las actividades puedan ser mayormente productivas.

Asu vez se confirmó, que la relación entre el trabajo en equipo se relaciona directa y moderadamente con la felicidad laboral, sustentado en el bienestar que le ocasiona al trabajador, poder compartir ideas en grupos y trabajar juntos por una meta.

Por otro lado, se ha establecido que la comunicación se asocia moderadamente con la felicidad, confirmando que, a nivel empresarial, la comunicación es fundamental para un mejor crecimiento y también para tener trabajadores felices con su labor.

En tanto se demostró que la igualdad, se relaciona con la felicidad laboral, pues a los trabajadores les gusta el reconocimiento de sus actividades, así como el trato igualitario entre todos.

Se ha visto también, que la condición física que mantenga el trabajador es esencial para la felicidad de manera moderada, inculcando a los trabajadores a poder cuidar mejor su salud, y como institución observando las necesidades básicas de sus trabajadores.

El liderazgo abarca una relación directa y moderada, pues se ha demostrado que en todo equipo debe haber un líder que los dirija, y en la población de estudio, se ha demostrado que el tipo de liderazgo es importante para su felicidad.

Recomendaciones

Fortalecimiento del clima organizacional: para que los empleados se sientan felices en su trabajo, es esencial que el ambiente laboral sea saludable y agradable. Actividades como talleres de integración, reuniones de equipo y espacios para compartir ideas ayudan a crear un entorno en el que las personas se sientan valoradas. Además, establecer políticas claras que promuevan el respeto y la colaboración es clave para que las relaciones laborales sean positivas y enriquecedoras.

Promoción del trabajo en equipo: trabajar en equipo no solo aumenta la productividad, sino también la satisfacción de los empleados. Diseñar proyectos que permitan a los trabajadores colaborar, compartir ideas y apoyarse mutuamente fortalece los lazos y crea un sentido de

comunidad. Es importante también brindar capacitaciones que les ayuden a mejorar sus habilidades de comunicación y resolución de problemas, para que puedan afrontar los desafíos juntos de manera efectiva.

Mejora de la comunicación organizacional: la comunicación fluida es uno de los pilares de un ambiente de trabajo feliz. Abrir espacios donde los empleados puedan expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones contribuyen a generar confianza y sentido de pertenencia. Además, contar con canales claros para compartir información asegura que todos estén alineados y trabajen en equipo hacia los mismos objetivos.

Fomentar la igualdad y el reconocimiento: las personas valoran que su esfuerzo sea reconocido y que se les trate con justicia. Implementar sistemas que premien el mérito y aseguren la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores es fundamental. Además, escuchar las opiniones de los empleados y responder a sus necesidades ayuda a fortalecer su compromiso y motivación.

Cuidado de la salud física: el bienestar físico también juega un papel importante en la felicidad laboral. Promover hábitos saludables, como hacer ejercicio, tener una dieta balanceada o realizar chequeos médicos regulares, beneficia tanto a los empleados como a la organización. Las empresas pueden contribuir ofreciendo programas de bienestar, espacios cómodos y condiciones laborales que prioricen la salud y seguridad de su personal.

Fortalecimiento del liderazgo: un buen liderazgo hace la diferencia en cualquier equipo. Los líderes que apoyan motivan y escuchan a sus colaboradores generan un ambiente de confianza y respeto. Es importante formar a los líderes para que desarrollen estas habilidades y estén preparados para guiar a sus equipos hacia metas comunes, mientras fomentan relaciones laborales positivas y satisfactorias.

Lista de referencias

- Alfonso Sánchez, I., Alvero Pérez, Y., & Tillan Gómez, S. (1999). CONTRIBUCIONES BREVES Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED*, 7(2), 132–167. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v7n2/aci08299.pdf>
- Balarezo Toro, B. (2014). *La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San miguel drive*. Universidad técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6696>
- Ballón Rendon, M. de F. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del hospital Edgardo Rebagliati martines* [Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16999/Ball%C3%B3n_R_MDFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barzola Correa, A. (2021). *Percepción de igualdad de oportunidades de genero de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- Bernal González, I., Melo, N. A. P., & Limón, M. L. S. (2015). The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of a theoretical model. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagomez, M. S. (2009). La motivacion y el aprendizaje. *Alteridad. Revista de Educacion*, 4(2), 20–32. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Coreas Martínez, M., Muñoz Gutiérrez, B., & Ruiz Carpio, I. (2010). *Estudio de la posición y condición del desarrollo profesional de mujeres y hombres que laboran en la alcaldía del municipio de San Vicente, año 2010* [universidad de el salvador]. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/928/1/70102895.pdf>
- Cortes Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivacion laboral. en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(106), 203–214. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- de Miguel Calvo, M., Schreiber Gallo, I., de las Mozas Majano, O., & Hernández López, J. (2011). *Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar EFFECTS*

OF PHYSICAL EXERCISE ON JOB PRODUCTIVITY AND WELL-BEING. 20(2), 589–604. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235122167023.pdf>

Diaz Cifuentes, S. (2014). *Comunicación organizacional y trabajo en equipo “estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzal Tenango”* [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Diaz-Susana.pdf>

Diaz Pincheira, F., & Carrasco Garces, M. (2018). Efectos of organizational climate and psicosocial risas en chapines at wok. *Contaduria y Administración*, 63(4), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Diaz Pinchera, F., & Carrasco Garces, M. (2018). Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduria y Administracion*, 63(4). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Ferrer Recarte, M. A. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Defensa Civil*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23051>

Gabini, S. (2017). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo
Adaptation and Validation of an Instrument to Measure Work Happiness. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2). <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>

González Castillo, M., & Fernandez Rosendo, H. (2020). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfaccion laboral de los colaboradores en URQU hotel - Jaen 2019*. [Universidad señor de sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7062/Gonzales%20Castillo%20Milene%20%26%20Heredia%20Fern%3%a%20Indez%20Rosendo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González-Garcés, D., & Morales-Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 digital Publisher CEIT*, 5(5), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Hernández, R. A., & Serravalle, C. D. (2014). *Felicidad en el trabajo*. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2483/Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández-Sampieri, Roberto., & Mendoza, Chistian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Johnson, R. B., & Christensen, L. (2014). *Educational research: quantitative, qualitative and mixed approach* (5th ed.). <https://doi.org/10.1177/1558689820957125>
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento* (Cuarta Edición). McGrawHill interamericana. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- Lazar Bendezú, E. (2019). *Felicidad y engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de lima metropolitana* [Universidad Nacional Federico Villareal]. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León Vasquez, D. D. (2021). *La felicidad en el trabajo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa marco marketing consultant S.A.C* [Universidad de san Martin de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9564/le%C3%B3n_vdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa.* Universitat de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Machorro Ramos, F., Rosado Morales, M., & Romero Ortiz, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. *Ciencia Administrativa*, 2. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>
- Mena Chapílliquen, M. (2019). *Clima laboral y felicidad en el trabajo caso: Area de servicios electronicos. 2017* [Universidad nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2083/ADM-MEN-CHA-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Orjuela Salcedo, M. (2021). *El clima laboral y su relacion con la felicidad organizacional.* <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8482/6/909884-2021-1-GTH.pdf>

- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Porras Velásquez, N. R., & Parra D'aleman, L. C. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, 1(34), 181–197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Ríos Rivera, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrito “Alto de la alianza” en el año 2015* [Universidad privada de tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%ADos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Ferran. (1995). Prescripción del ejercicio para la salud resitencia cardiorrespiratoria. *Apunts Educacion Fisica y Deporte*, 39, 87–102. <https://raco.cat/index.php/ApuntsEFD/article/view/377851>.
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernandez Guerrero, R. (2013). *La medicion de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes. Un estudio empirico en el area de alergologia de los hospitales publicos españoles*. 83–116. [20.500.11839/8482/6/909884-2021-1](https://doi.org/10.5000/11839/8482/6/909884-2021-1)
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Warr, P. (2013). 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>
- Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1153–1168. <https://doi.org/10.1002/job.1967>