

Articulo CL y FO - Jhosver Zambrano Nuñez.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:473978505

Fecha de entrega

15 jul 2025, 9:06 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 jul 2025, 9:28 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo CL y FO - Jhosver Zambrano Nuñez.docx

Tamaño de archivo

6.1 MB

17 Páginas

4564 Palabras

26.044 Caracteres

19% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 11%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% 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	repositorio.ucv.edu.pe	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	www.researchgate.net	1%
4	Internet	www.investigarmqr.com	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-05-31	<1%
7	Internet	repositorio.ucsg.edu.ec	<1%
8	Internet	repositorio.umariana.edu.co	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad EAN on 2025-05-10	<1%
10	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2025-05-19	<1%
11	Internet	biblioteca2.ucab.edu.ve	<1%

12	Internet	gestion.pe	<1%
13	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia on 2025-07-10	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad de Málaga - Tii on 2023-06-01	<1%
16	Internet	es.unionpedia.org	<1%
17	Internet	scielo.sld.cu	<1%
18	Internet	www.rednetnews.com	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2024-12-17	<1%
20	Internet	blog.empuls.io	<1%
21	Trabajos entregados	pontificiabolivariana on 2025-05-12	<1%
22	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	Account Universidad Mariana on 2024-07-24	<1%
24	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-10-15	<1%
25	Publicación	Stalyn Paul Alvarez Molina, Fernando Jose Padilla Castro, Wellington Isaac Maliza ...	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Politécnica Estatal de Carchi on 2025-04-23	<1%
27	Internet	es.studenta.com	<1%
28	Internet	ojs.docentes20.com	<1%
29	Internet	repository.uamerica.edu.co	<1%
30	Trabajos entregados	ucb on 2024-12-11	<1%
31	Trabajos entregados	uninorte.py on 2023-10-30	<1%
32	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2025-04-11	<1%
33	Trabajos entregados	UNAPEC on 2024-11-07	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Abierta para Adultos on 2025-01-18	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-25	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2021-05-10	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2024-05-31	<1%
38	Publicación	Vilca Quispe, Filber Miguel. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los doc..."	<1%
39	Internet	midetuestres.wordpress.com	<1%

40	Internet	oitablog.jp	<1%
41	Internet	repo.sibdi.ucr.ac.cr:8080	<1%
42	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
43	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%

Análisis del clima laboral y su contribución a la felicidad organizacional en un ayuntamiento en la zona noroeste del Perú

Analysis of the work environment and its contribution to organizational happiness in a municipality in the northwest of Peru

Jhosver Zambrano Nuñez

jhosverzambrano@upeu.edu.pe

ORCID: <https://0000-0001-7805-7144>

Universidad Peruana Unión, Perú

María Luisa Salazar-Apagüño

luisa.salazar@upeu.edu.pe

ORCID: <https://0000-0002-4053-7289>

Universidad Peruana Unión, Perú

RESUMEN

Este estudio se planteó examinar la relación entre el clima laboral y la felicidad organizacional. El estudio fue cuantitativo, básico, cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental en donde participaron 121 personas; los resultados mostraron una relación positiva y significativa en todos los niveles. La variable clima laboral y su relación con la felicidad organizacional se determinó $Rho = 0.635$ y $p = 0.000$ lo que indica una conexión fuerte. En el análisis específico las dimensiones sistema individual, sistema grupal y sistema organizacional en relación a la felicidad organizacional mostraron una relación significativa en todos los casos ($p\text{-valor} = 0.000$) y $Rho (0.670; 0.651; 0.562)$ que determinó relaciones fuertes. Se concluye que todo esfuerzo realizado por mejorar el clima laboral resultará en un mejor sentimiento de felicidad organizacional el los trabajadores.

Palabras clave: Clima laboral, felicidad organizacional, sistema individual, sistema grupal, sistema organizacional.

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between work environment and organizational happiness. The study was quantitative, basic, quantitative, correlational and non-experimental design where 121 people participated; the results showed a positive and significant relationship at all levels. The variable work environment and its relationship with organizational happiness was determined $Rho = 0.635$ and $p = 0.000$, indicating a strong connection. In the specific analysis, the dimensions individual system, group system and organizational system in relation to organizational happiness showed a significant relationship in all cases ($p\text{-value} = 0.000$) and Rho (0.670; 0.651; 0.562) which determined strong relationships. It is concluded that every effort made to improve the work environment will result in a better feeling of organizational happiness among workers.

Keywords: Work environment, organizational happiness, individual system, group system, organizational system.

INTRODUCCIÓN

La felicidad en el trabajo conocida como felicidad organizacional (FO) ha tomado relevancia en el mundo contemporáneo porque afecta el bienestar de los empleados y la efectividad de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los ambientes laborales con un clima laboral (CL) negativo contribuyen al 40% de las enfermedades laborales lo que impacta la salud mental y disminuye la productividad global en un 12% cada año (Chiang et al. 2024).

En un plano de América Latina el 60% de los trabajadores dicen que sienten estrés laboral debido a malas condiciones de trabajo, el CL y el bienestar de los empleados con índices que van de 0. 603 a 0. 692 en instituciones públicas (Carrion Fredes et al. 2021; Rodríguez et al. 2021).

En un plano nacional encontramos que en Perú el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) informó que el 86% de los empleados públicos creen que un mal CL es una de las principales razones por las que dejan su trabajo y el 35% de los trabajadores se sienten crónicamente insatisfechos (Pariona & Rivero 2021). La situación se complica en las entidades públicas donde la falta de motivación y un mal ambiente laboral pueden llevar a niveles bajos de FO afectando así la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad (Dávila Morán et al. 2021).

En la Municipalidad Provincial de San Pablo situada en la zona noroeste de Perú se han encontrado problemas relacionados con cómo se percibe el ambiente laboral. En ocasiones los empleados han demostrado que no hay suficiente reconocimiento ni oportunidades para crecer profesionalmente. Este estudio que busca entender la relación entre el CL y la FO en esta entidad tiene como meta identificar áreas clave para mejorar el compromiso y el rendimiento del personal. Su importancia radica en que puede proporcionar evidencia concreta que ayude a crear estrategias de mejora coincidiendo con las demandas globales para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo (Salas et al. 2021); las prioridades regionales para aumentar el bienestar laboral en Latinoamérica (Ortega et al. 2024) y las necesidades nacionales de modernizar la gestión pública en Perú (Arévalo et al. 2021).

También se une a la información de otros países que indica que un buen ambiente de trabajo (CL) puede aumentar la retención de empleados en un 25% y mejorar la satisfacción en el trabajo en un 30% (García et al. 2020). Por lo tanto este estudio tiene como objetivo

ayudar a crear lugares de trabajo que promuevan la FO beneficiando tanto a los trabajadores como a la comunidad que utiliza los servicios municipales.

APROXIMACIONES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS

Clima laboral (CL)

El CL es un tema muy estudiado en la gestión de organizaciones ya que refleja cómo se sienten y qué experiencias tienen los empleados en su lugar de trabajo. Según Cantú et al. (2023), el CL es el conjunto de ideas que comparten los trabajadores sobre las políticas y procedimientos de la organización y cómo esto afecta su comportamiento y bienestar; en esa línea Dávila et al. (2021), lo ven como un ambiente psicológico que incluye las condiciones de trabajo las relaciones entre compañeros y el estilo de liderazgo lo que impacta directamente en la motivación y el rendimiento. Por otro lado, Dávila (2023), lo describe como la sensación general que hay en una organización influenciada por factores como la comunicación el reconocimiento y la unidad del grupo. De manera similar Zapata & Tovar (2024), lo definen como las características del entorno laboral que afectan la satisfacción y el compromiso de los empleados. Carrión et al. (2021), lo consideran un indicador de la calidad del ambiente laboral que está influenciado por la cultura de la organización y las dinámicas internas. Para Pariona & Rivero (2021), lo ven como una medida de cómo los empleados perciben sus condiciones de trabajo el apoyo que reciben y las oportunidades de crecimiento.

La importancia del CL ha sido resaltada por diversos autores debido a su impacto en el funcionamiento organizacional. Ulloa (2024), señala que un CL positivo reduce el estrés laboral mejorando la productividad; también Dávila et al. (2021), destacan que un buen CL fomenta la retención del talento, disminuyendo la rotación; en esa línea Cortez (2023), enfatiza que un CL favorable reduce los riesgos psicosociales y mejora la salud mental de los empleados, incrementando la satisfacción laboral; para Arévalo et al. (2021), argumentan que un CL adecuado fortalece el compromiso organizacional, lo que resulta en una mayor eficiencia operativa. En esa línea Salas et al. (2021), subrayan que un clima laboral positivo es un predictor clave del desempeño laboral, influyendo en la motivación y la cohesión grupal.

Felicidad organizacional (FO)

La FO es el estado de bienestar mental y emocional que los empleados sienten gracias a un ambiente laboral que promueve la satisfacción el compromiso y el sentido de pertenencia, así lo afirma Malluk (2018), es el nivel de satisfacción y felicidad que los trabajadores sienten en su organización influenciado por factores como el reconocimiento y las oportunidades para crecer, en esa línea Carrión et al. (2021), la describen de manera más amplia como un conjunto que incluye la satisfacción en el trabajo el compromiso emocional y el bienestar general en el entorno laboral; también Cruz & Díaz (2019), la definen como el resultado de un equilibrio entre lo que los empleados esperan y lo que la organización ofrece incluyendo un buen ambiente de trabajo; Pariona & Rivero (2021), la consideran un estado de logro personal y profesional que surge de un entorno laboral que motiva y fomenta el desarrollo; para Ramírez et al. (2020), la entienden como el nivel de bienestar que los empleados sienten cuando sus necesidades emocionales y profesionales son satisfechas en el trabajo.

La FO es muy importante como se ha mencionado en varios estudios recientes. Salas et al. (2021), indican que ser feliz en el trabajo puede aumentar el rendimiento y disminuir el ausentismo; también lo indica Rodríguez et al. (2021), quienes dicen que tener un alto nivel de FO ayuda a mantener a los empleados y mejora la imagen de la empresa. A su vez Carrión et al. (2021), sostienen que la felicidad en el trabajo fomenta la unión entre compañeros y crea un mejor ambiente laboral lo que a su vez aumenta la productividad; en esa línea Ortega et al. (2024), destacan que la FO es crucial para disminuir conflictos internos y mejorar la calidad de los servicios especialmente en el sector público; García et al. (2020), enfatizan que promover la felicidad en el trabajo puede reducir los riesgos psicosociales y crear un ambiente laboral más saludable y sostenible.

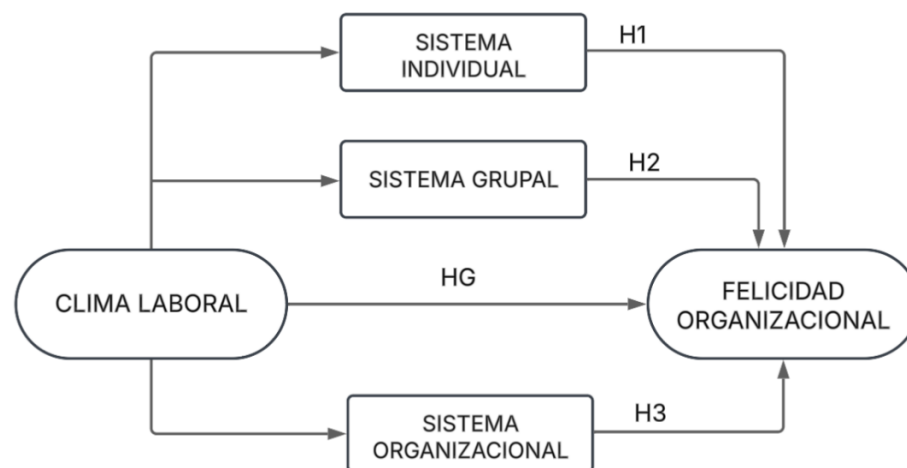


Figura 1.
Modelo propuesto

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de investigación

Este estudio se enmarcó en la metodología para un tipo de estudio básico porque ayuda a entender mejor las variables y realiza aportes teóricos (Ramos, 2023). Utilizó un enfoque cuantitativo lo que significa que se usaron técnicas estadísticas y datos numéricos para el análisis tal como menciona (Sánchez, 2019). Se procesaron los datos con el fin de identificar las características de las variables, así como la relación entre ellas, por esta razón el nivel es descriptivo-correlacional según (Martínez et al., 2016). Además, la recolección de datos se hizo en una sola ocasión sin alteraciones ni manipulaciones lo que define el diseño del estudio como no experimental y de corte transversal (Manterola et al., 2023).

Población y muestra

El grupo de individuos considerado como población en este estudio fueron los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Pablo, ubicada en el departamento de Cajamarca al noroeste del Perú, que de acuerdo al reporte al inicio de este estudio fueron un total de 236 trabajadores.

Los términos de inclusión fueron: (trabajadores que libremente decidieron participar, condición de relación laboral empleados por las diferentes modalidades y trabajadores que no estén de vacaciones o licencia).

Términos de exclusión: (trabajadores que decidieron no participar, contratados en sus diferentes modalidades, tiempo de relación laboral menor a 8 meses y trabajadores de

vacaciones o con licencia); luego de considerados estos términos se contó con 121 trabajadores.

La muestra de este estudio se determinó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestreo incluye como participantes a los individuos que por criterio de los investigadores ayudan a concretar el objetivo del estudio (Hernández, 2021). En este estudio participaron los 121 individuos que cumplieron los criterios de inclusión.

Técnica e instrumentos de recolección

La técnica en la colecta de los datos utilizada fue la encuesta la cual se llevó a cabo de manera virtual haciendo uso de la aplicación Forms de Microsoft. El instrumento utilizado para medir el CL fue (EMECO) de Patlán & Flores (2013), quien distribuyó la encuesta en 3 dimensiones y 29 ítems y para medir la FO la denominada Escala de la Felicidad de acuerdo a Ramírez et al (2019), este instrumento es unidimensional con 15 ítems; ambos estructurados en la escala de Likert con 5 reactivos.

Estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad α de Cronbach en donde se obtuvieron como resultado (0.880; 0.919) resultados que confirman fiabilidad porque superan la barrera de 0.7 que demuestra fiabilidad (Caycho, 2017).

La validez de las escalas se hizo por medio de la consulta a 3 expertos quienes determinaron que los instrumentos eran aptos para su aplicación.

Análisis de datos

Antes de recolectar datos se obtuvo la aprobación un funcionario de la Municipalidad Provincial de San Pablo. Una vez que se dio el visto bueno se distribuyó la encuesta a través de los canales de comunicación virtual que usa la organización. Este proceso se llevó a cabo durante dos meses. Para procesar la información recolectada se usaron las herramientas Excel X para Windows y el software SPSS 26. En cuanto a las técnicas estadísticas utilizadas en la investigación se aplicó el coeficiente α de Cronbach para verificar la confiabilidad de los instrumentos. Además, la estadística descriptiva ayudó a analizar cómo percibieron los participantes las variables estudiadas. También se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov que mostró un nivel de significancia < 0.05 ; esto llevó a elegir el coeficiente Rho de Spearman como la mejor opción para determinar las relaciones entre las variables siguiendo las recomendaciones de (Domínguez, 2018).

RESULTADOS

En este apartado se presentan los principales hallazgos de este estudio:

Análisis sociodemográfico de los participantes

La tabla de datos de la muestra indica que se estudiaron 121 personas clasificadas en cuanto al género hay más hombres con un 69.4% (84 personas), el grupo de edad más grande es el de 25 a 34 años que representa el 48.8% (59 personas), respecto al estado civil la mayoría son casados (65.3% o 79 personas), en cuanto al nivel educativo el grupo con estudios universitarios completos es el más grande con un 52.9% (64 personas). Finalmente, en relación al tiempo en la entidad el mayor porcentaje (39.7% o 48 personas) ha estado entre 1 y 3 años.

Tabla 1

Datos sociodemográficos

		Recuento	%
Género	Femenino	37	30,6%
	Masculino	84	69,4%
Rango de edad (años)	18 - 24	9	7,4%
	25 - 34	59	48,8%
	35 - 44	25	20,7%
	45 - 54	16	13,2%
	> 55	12	9,9%
Estado civil actual:	Soltero(a)	29	24,0%
	Casado(a)	79	65,3%
	Viudo(a)	0	0,0%
	Divorciado(a) / Separado(a)	2	1,7%
	Unión libre	11	9,1%
Nivel educativo:	Secundaria	12	9,9%
	Estudios técnicos	25	20,7%
	Estudios universitarios (Incompletos)	2	1,7%
	Estudios universitarios	64	52,9%
	Estudios de posgrado	18	14,9%
Periodo asociado a la entidad (años)	< 1	39	32,2%
	1 - 3	48	39,7%
	4 - 6	24	19,8%
	7 - 10	3	2,5%
	Más de 10	7	5,8%

2 Análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones

La siguiente tabla detalla como son percibidas las variables y sus dimensiones, donde el CL se encuentra en un nivel medio con 38.8%; la dimensión SI se encuentra en un nivel medio con 43.8%; la dimensión SG se encuentra en un nivel medio con 38.8%; la dimensión SO se ubica en un nivel medio con 40.5% y en referencia a la variable FO se encuentra en un nivel medio con 39.7%.

Tabla 1.

Análisis descriptivo de variables y dimensiones

Variable / dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
CL	39	32.20%	47	38.80%	35	28.80%
SI	39	32.20%	53	43.80%	29	24.00%
SG	42	34.70%	47	38.80%	32	26.40%
SO	38	31.40%	49	40.50%	34	28.10%
FE	39	32.20%	48	39.70%	34	28.10%

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

Prueba de normalidad

La tabla que se presenta a continuación detalla los resultados de la prueba de normalidad donde se encontró que la Sig. es <0.05 y terminando el uso del análisis estadístico Rho Spearman para determinar las correlaciones (Domínguez, 2018).

Tabla 3.

Distribución de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
CL	,159	121	,000
SI	,120	121	,000
SG	,081	121	,000
SO	,068	121	,000
FE	,109	121	,000

Análisis de correlación

La Tabla 5 y Figura 2 se muestra los resultados del análisis de correlación donde la HG indica la relación entre CL-FO se presenta relación entre las variables ($p=0.000$) y el tipo de relación es positiva considerable ($Rho=0.635$); en referencia a la H1 donde SI-FO se presenta relación entre la dimensión y la variable ($p=0.000$) y el tipo de relación positiva considerable ($Rho=0.670$); en referencia a la H2 donde SG-FO se presenta relación entre la dimensión y la variable y el tipo de relación es positiva considerable ($Rho=0.562$) y por último la H3 donde SO-FO se presenta relación entre la dimensión y la variable ($p=0.000$) y el tipo de relación es positiva considerable ($Rho=0.651$).

Tabla 4.

Determinación de las correlaciones

	Hipótesis	Rho Spearman	p-valor	N	
HG	CL-FO	, 635**	0.000	121	Aceptada
H1	SI-FO	, 670**	0.000	121	Aceptada
H2	SG-FO	, 562**	0.000	121	Aceptada
H3	SO-FO	, 651**	0.000	121	Aceptada

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

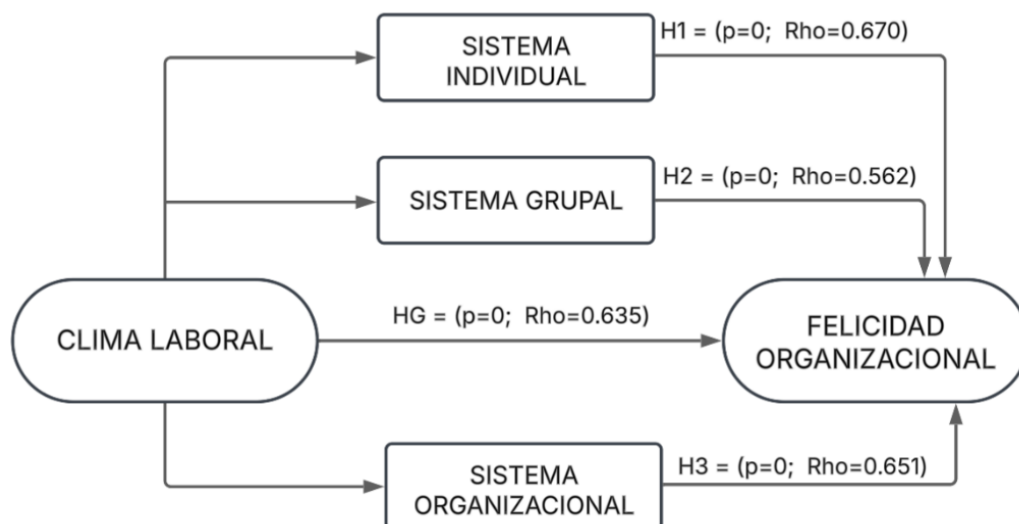


Figura 2.

Comprobación del modelo

DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio muestran que hay una relación positiva y significativa entre CL y FO. Los valores de Rho de Spearman están entre 0.562 y 0.670 ($p = 0.000$). La relación más fuerte se encuentra en el SI-FO $Rho = 0.670$ seguida por el SO-FO $Rho = 0.651$ y el SG-FO $Rho = 0.562$. Estos resultados sugieren que el CL afecta directamente la FO.

Al comparar estos resultados con estudios recientes se pueden ver similitudes y algunas diferencias. En el caso de Salas & López (2021), se encontró una relación moderada entre el CL y la satisfacción laboral ($Rho = 0.460$ $p < 0.05$) un valor más bajo que el de este estudio. Esto podría significar que la FO que es un concepto más amplio que la satisfacción laboral refleja mejor la relación con el CL. Además, sugiere que el entorno organizacional puede afectar la realizado por Tinoco (2021), encontró una relación importante entre el CL y la FO ($Rho = 0.658$ $p < 0.05$). Esto fue especialmente claro en la parte del reconocimiento personal lo cual coincide con nuestros resultados en el sistema individual. En este caso la forma en que las personas perciben el CL parece afectar más su felicidad en la organización. Sin embargo, Tinoco no separó los resultados por sistemas (individual grupal organizacional) lo que dificulta una comparación más detallada con nuestra investigación.

Otra investigación importante es la de Díaz (2020), que examinó cómo el CL y los riesgos psicosociales afectan la FO. Este estudio descubrió que factores como la cohesión del grupo pueden impactar negativamente la felicidad si son demasiado fuertes. Esto podría explicar por qué en nuestra investigación el sistema grupal mostró la relación más débil ($Rho = 0.562$). Una cohesión excesiva puede crear situaciones que limitan la autonomía de cada persona lo que afecta cómo se percibe la felicidad en el trabajo.

Un estudio realizado por García et al. (2020), descubrió que un ambiente de trabajo con buena cooperación y control adecuado se relaciona con niveles bajos de riesgos psicosociales. Esto podría ayudar a aumentar la FO. Aunque el estudio no midió la felicidad directamente sugiere que un buen CL tiene efectos positivos en el bienestar de los empleados lo que apoya nuestros hallazgos sobre los sistemas individuales y organizacionales.

En resumen, los resultados de este estudio coinciden con investigaciones recientes al mostrar una conexión positiva entre el CL y la FO aunque con diferencias según el sistema examinado. La menor presión en el sistema grupal indica que es importante investigar factores que puedan afectar esta relación como la cohesión del grupo o el liderazgo. Estos

hallazgos enriquecen el conocimiento actual y subrayan la necesidad de considerar las dinámicas particulares de cada sistema en las organizaciones para crear un ambiente de trabajo que fomente la FO.

CONCLUSIONES

En este estudio se concluye que las variables tienen una relación positiva y notable entre el CL y la FO en todos los niveles que se evaluaron. Se acepta la hipótesis principal lo que confirma que un mejor CL está vinculado a un mayor nivel de FO en la muestra estudiada.

En referencia a la dimensión SI y FO la relación es muy fuerte lo que sugiere que las opiniones personales sobre el ambiente laboral como el reconocimiento y la autonomía afectan de manera directa y notable la FO.

En referencia a la dimensión SG y la FO la relación es fuerte lo que puede reflejar el efecto de dinámicas específicas del grupo como la cohesión y el liderazgo que pueden afectar la relación la FO.

En cuanto a la dimensión SO y la FO la relación también es fuerte lo que indica que aspectos generales como la cultura de la organización y las políticas institucionales tienen un impacto significativo en la FO.

Pese a que los resultados son contundentes y claros es importante estudiar variables que puedan influir en estos resultados especialmente en grupos. También sería útil ver si estos hallazgos se mantienen en diferentes sectores o tamaños de organizaciones.

REFERENCIAS

- Arévalo Barrera, JCU , Quiroz Carhuatanta, SJ, & Delgado Bardalez, JM. (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/10.37811/cl_rcm.v5i5.943
- Arévalo, M. , Quiroz, S., y 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/10.37811/cl_rcm.v5i5.943

- Cantú, Norma S. , Pedraza, Norma A., & Madero, Sergio M. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria* , 16(4), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Carrión Fredes, SO , Morales Rocha, JL, Huanca Firias, JO, & Serruto Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Producción y Gestión* , 6(1), 1-14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2223>
- Caycho, T. (2017). Intervalos de confianza para el coeficiente Alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Revista Acta Pediátrica de México* , 38(4), 291-292. <https://doi.org/10.18233/apm38no4pp291-2941440>
- Caycho-Rodríguez, Tomás. (2017). Intervalos de Confianza para el coeficiente alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Acta Pediátrica de México* , 38(4), 291-292. <https://doi.org/10.18233/apm38no4pp291-2941440>
- Charry, HO (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comuni@cción* , 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es
- Chiang, M. , Cabeza, F., y Rivera, M. (2024). Análisis comparativo de los niveles de estrés laboral, satisfacción laboral y conciliación trabajo-familia entre los funcionarios de dos instituciones públicas. *Revista Academia & Negocios* , 10(1), 53-67. <https://n9.cl/mfvx5y>
- Cortez Rodríguez, NN (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo* , 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Cruz Ruiz, Alegna y 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
- Dávila Morán, RC , Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, JL, & Guanilo Paredes, CE. (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>
- Dávila-Morán, Roberto Carlos. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. Revista Universidad y Sociedad , 15(5), 286-295. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500286&lng=es&tlng=es .
- Domínguez-Lara, Sergio. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. Investigación en Educación Médica , 7(27), 92-93.
<https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>
- García-Mendez, J. , Uribe-Bermúdez, JM, & Valdivieso-Guerrero, M. (2020). Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. I+D Revista de Investigaciones , 15(1), 82-92.
<https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007>
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Revista Cubana de Medicina General Integral , 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es .
- Malluk, AL (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>
- Manterola, Carlos , Hernández-Leal, María José, Otzen, Tamara, Espinosa, María Elena, & Grande, Luis. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. Revista Internacional de Morfología , 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Martínez Curbelo, Gretel , Cortés Cortés, Manuel E., & Pérez Fernández, Annia del C. (2016). Metodología para el análisis de evaluación y concordancia en equipos de mediciones similares. Revista Universidad y Sociedad , 8(4), 65-70.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400008
- Ortega, M. , Altamirano, H., y Tovar, M. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos de la DIGEIM, un análisis desde el clima organizacional. Ciencias Administrativas , (23), 131. <https://doi.org/10.24215/23143738e131>

- Ramírez-Gañan, Andrea Estafanía , Orozco-Quintero, Daniela & Garzón-Castrillón, Manuel Alfonso. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial* , 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Ramírez Mendoza, PA , Lemos Támara, FJ, y Martínez Parra, LM. (2022). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del sector salud en Colombia. *Revista Ciencias de la Salud* , 20(1), 34-47. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11198>
- Ramírez, J. , Orozco, D., y Garzón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial* , 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Reyes, J. , Torres, M., y Zúñiga, H. (2019). Influencia del liderazgo en el clima organizacional y desempeño de los empleados en el sector público. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 35(1), 45-57. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2019.02.003>
- Rincón, D. , Aguilar, P., y Méndez, J. (2021). Impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados de una empresa de manufactura. *Revista Iberoamericana de Psicología* , 14(3), 78-94. <https://doi.org/10.20937/RIPO.2021.14.03.06>
- Rivas, A. , Castillo, M., y Vargas, L. (2022). Relación entre el clima organizacional y la rotación de personal en una empresa de retail. *Revista de Administración y Negocios* , 17(1), 33-48. <https://doi.org/10.18273/revadminneg.v17n1-2022004>
- Rodríguez, M. , Pérez, S., y Morales, J. (2020). Factores psicosociales y su relación con el clima organizacional en instituciones educativas. *Revista Latinoamericana de Psicología* , 52(1), 56-72. <https://doi.org/10.14349/rlp.2020.v52.n1.a5>
- Salazar, G. , Torres, R., y Peña, V. (2018). Estrés laboral y clima organizacional en empleados del sector bancario. *Revista Colombiana de Psicología* , 27(2), 89-106. <https://doi.org/10.15446/rcp.v27n2.68754>
- Sánchez, H. , López, M., y Guzmán, C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados del sector de salud. *Revista de Psicología y Organizaciones* , 8(3), 120-136. <https://doi.org/10.1016/j.rpo.2019.06.007>
- Sandoval, L. , Correa, P., y Herrera, J. (2022). Relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en el sector industrial. *Revista de Gestión Empresarial* , 10(1), 58-72. <https://doi.org/10.26439/rge2022.n10.10653>

- Santos, J. , Martínez, A., y Castro, F. (2020). Impacto del clima organizacional en la motivación laboral: un estudio en empresas tecnológicas. *Revista de Innovación y Gestión* , 9(2), 67-82. <https://doi.org/10.18273/revig.v9n2-2020008>
- Silva, R. , Andrade, C., y Molina, P. (2021). Cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral en empresas de servicios. *Revista de Estudios Empresariales* , 15(2), 112-128. <https://doi.org/10.18273/ree.v15n2-2021005>
- Solís, P. , Barrera, R., y Guevara, M. (2019). Clima organizacional y desempeño en equipos de trabajo: un enfoque sistémico. *Revista Mexicana de Psicología Organizacional* , 14(1), 40-58. <https://doi.org/10.22201/rmspo.2020.14.01.024>
- Suárez, L. , Vargas, C., y Ramírez, D. (2020). Liderazgo transformacional y clima organizacional: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología Aplicada* , 18(2), 90-110. <https://doi.org/10.21500/rpa.2020.18.2.009>
- Tapia, F. , Gómez, J., y Miranda, A. (2021). Efecto del clima organizacional en la satisfacción y compromiso laboral. *Revista de Psicología Organizacional* , 12(3), 73-89. <https://doi.org/10.1016/j.rpo.2021.07.003>
- Torres, R. , Peña, V., y Gómez, M. (2022). Estrés, clima organizacional y rotación de empleados en empresas de manufactura. *Revista de Gestión y Negocios Internacionales* , 7(1), 20-35. <https://doi.org/10.26784/gn.v7i1-2022007>
- Vega, S. , Ramírez, M., y Castillo, D. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones gubernamentales. *Revista de Administración Pública* , 54(2), 88-102. <https://doi.org/10.18273/rap.v54n2-2018004>
- Velásquez, N. , Montoya, J., y Herrera, S. (2021). Factores psicosociales y clima organizacional en empleados del sector financiero. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 16(1), 97-113. <https://doi.org/10.14349/rpto.2021.v16.n1.a6>
- Villanueva, C. , Vargas, P., y Medina, A. (2019). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el sector educativo. *Revista Iberoamericana de Psicología del Trabajo* , 22(3), 45-61. <https://doi.org/10.21001/rap.2019.22.3.005>
- Zambrano, J. , Ortega, L., y Guzmán, M. (2020). Clima organizacional y desempeño en el sector salud: un estudio en hospitales públicos. *Revista de Salud Pública* , 10(1), 33-49. <https://doi.org/10.18273/rsp.v10n1-2020007>

Zúñiga, P. , Flores, R., y Campos, D. (2019). Influencia del clima organizacional en la motivación y productividad de los empleados. *Revista de Psicología y Desarrollo Organizacional* , 7(1), 55-70. <https://doi.org/10.18273/rpdo.v7n1-2019006>