

Lujan Terrones, D. L., Valdivieso Diaz, J. P., Cancharí Preciado, M. A., Torres Sanes, J. N., Carrión Adan, W. A., y Alatrística Liñan, D. M. (2025). Clima laboral, compromiso organizacional y felicidad laboral en los trabajadores en el Sector Pesquero Chimbotano en el Perú. En R. Simbaña Q. (Coord). *Educación Integral. Perspectivas Multidimensionales y Nuevas Fronteras del Aprendizaje (Volumen I)*. (pp. 280-332). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.274.c454>



## Capítulo 15

# Clima laboral, compromiso organizacional y felicidad laboral en los trabajadores en el Sector Pesquero Chimbotano en el Perú

Deivis Lucia Lujan Terrones, José Piero Valdivieso Díaz, Miguel Angel Cancharí Preciado, Jhanina Nickole Torres Sanes, William Arnold Carrión Adan, Deysy Melyssa Alatrística Liñan

---

### Resumen

Este capítulo examina la relación entre el clima laboral, el compromiso organizacional y la felicidad laboral en empleados administrativos del Sector Pesquero Chimbotano. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con un diseño transversal y no experimental. Su propósito principal es analizar cómo estas variables interactúan y se influyen mutuamente en el contexto laboral del sector pesquero. Para la recolección de datos, se aplicaron tres cuestionarios validados a una muestra de 52 trabajadores. Estos instrumentos midieron las variables de clima laboral, compromiso organizacional y felicidad laboral, recopilando información sobre la percepción de los empleados respecto a su entorno laboral, su nivel de compromiso con la organización y su sensación de bienestar dentro y fuera del trabajo. El capítulo proporciona una revisión detallada del marco teórico que sustenta las variables estudiadas, destacando su relevancia en el ámbito de la administración y la psicología organizacional. Además, se describe la metodología empleada, incluyendo el proceso de selección de la muestra, la aplicación de los instrumentos y el análisis de los datos. Este trabajo busca contribuir al entendimiento de cómo el clima laboral y el compromiso organizacional influyen en la felicidad laboral, ofreciendo una perspectiva aplicada al sector pesquero de Chimbote. Los contenidos del capítulo están dirigidos a académicos, profesionales y personas interesadas en la gestión del talento humano y el bienestar laboral.

Palabras clave:

Clima laboral; compromiso organizacional; felicidad laboral.

## Introducción

El clima laboral es definido por muchos factores como lo son las relaciones entre colegas, el modo en que se lidera dentro de un grupo o la empresa, las políticas empresariales que se tienen y como se aplican a los colaboradores y también las condiciones físicas del lugar en el que se labora. Este entorno suele afectar la satisfacción de cliente y sobre todo del trabajador que es el que se encuentra laborando por largos periodos de tiempo, la motivación que se de en su entorno para así cumplir sus labores, el nivel de estrés y el sentido de pertenencia que tienen los trabajadores en la compañía. Un ambiente saludable y favorable dentro de la empresa se distingue por la manera en la que colaboran, se comunican de manera afectiva, el respeto debe ser por igual por parte de todos los colaboradores, así como también el apoyo que se brindan unos a otros.

Una encuesta realizada por Aptitus que fue informada por Diario Gestión (2018), revela que un 86% de los peruanos estaría dispuesto a dejar su trabajo si el ambiente laboral no es propicio para ellos, un 81% cree que este clima negativo impactaría a su desempeño laboral. Joseph Zumaeta, gerente de Aptitus, destaca que es importante atender a las necesidades generacionales de los empleados, destacando que los millennials valoran especialmente el equilibrio entre la vida, el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional que se les presenta. Además, el 70% de los individuos sienten que sus opiniones si se consideran en el trabajo, pero tan solo el 64% siente que es valorado por su jefe. Respecto al trabajo remoto, el 78% opina que esta mejora su productividad y beneficia a la empresa.

Hewitt (2017) describe el compromiso que tienen los colaboradores a la empresa como unión emocional, cognitiva y motivacional, que establecen empleado-empleador dentro de la organización. En su informe de investigación que lleva por título “Las tendencias Globales de Empleado”, destacamos el compromiso de los individuos en Latinoamérica. En México, disminuyó un 4%, mientras que en Brasil se experimentó una mejora significativa al aumentar del 69% al 77%. Colombia no se queda atrás registrándose 6 puntos en aumento, llegando a un 84%. Argentina mostró un incremento de 4 puntos alcanzando un 60%, y Puerto Rico también alcanzó un 79%. En contraste, Venezuela sufrió la mayor caída con una disminución de 11 puntos, alcanzando un 69% y Costa Rica también cayó 6 puntos llegando al 71%.

El informe que lleva por título State of the Global Workplace de Gallup indica que apenas un pequeño porcentaje de trabajadores que corresponde apenas el 15% a nivel mundial están profunda y totalmente comprometidos con su empleador, donde se evidencia claramente una generalizada indiferencia o insatisfacción laboral. Según el nivel de responsabilidad que tienen los empleados hacia la organización se dividen en tres clases: los “trabajadores comprometidos” son el

15% de la fuerza laboral, estos destacan por su lealtad y conexión emocional con la organización, son también proactivos y con gran potencial de liderazgo, su permanencia dentro de la empresa es más larga de lo normal con cualquier otro individuo. Los “no comprometidos” son el 67% de la fuerza laboral, aunque tienden a ser individuos insatisfechos, suelen mostrar discrepancias con el liderazgo y los objetivos de la empresa, su falta responsabilidad puede ir mejorando si tienen una comunicación efectiva y la motivación adecuada y por último tenemos a los “trabajadores desconectados” que son el 15% de la fuerza laboral, estos individuos muestran un descontento claro y su actitud tiende a ser negativa la cual puede deteriorar el ambiente laboral, son vocalmente insatisfechos con la empresa (Adecco Institute, 2023).

De acuerdo con el último reporte del World Happiness Report, University of Oxford (2024), Finlandia mantiene su puesto como el país más feliz a nivel mundial por séptimo año consecutivo, liderando el ranking por encima de naciones como Dinamarca, Suiza, Islandia y Países Bajos. Estos países destacan por su enfoque en el bienestar de sus ciudadanos, políticas sociales efectivas y altos estándares de vida. Esta consistencia en la felicidad finlandesa se atribuye a factores como su sistema educativo, el acceso a los servicios básicos de salud, la igualdad de género y bienestar laboral. Por otro lado, Perú se encuentra en el número 68 en la lista, mostrando un descenso con respecto al año anterior, este descenso se debe a varios factores, incluyendo desafíos socioeconómicos, desigualdades en el acceso a servicios básicos, y la percepción de seguridad y estabilidad.

Huancayo ostenta el título de la ciudad más feliz del Perú gracias a una sinergia de elementos, entre ellos su fascinante pasado, su dinámica cultura, los encantos turísticos que ofrece y su exquisita gastronomía, pero sobre todo, por la destacada autoestima y la alegría contagiosa que caracterizan a sus habitantes, es apreciada como “La ciudad más feliz del Perú”, de acuerdo con el investigador social Jorge Yamamoto, quien recalcó que los huancaínos tienen una autoestima muy por encima de la media nacional, tal como lo publicó el Diario Oficial El Peruano (2023). Por otro lado, la Prosperidad o Bienestar Propio se describe como el curso personal de apreciación ante la vida en términos cognitivos y emocionales. Proviene del ámbito de la psicología positiva y se emplea para fomentar las alteraciones auténticas en las personas, buscando así efectos beneficiosos en su vida (Pérez y Galdós, 2019).

Según el informe que realizó el Instituto de Opinión Pública (IOP) nos dice que, en honor al Día Internacional de la Alegría, Bienestar y la Felicidad, donde el bienestar subjetivo es examinado de los peruanos. Se utilizan cinco variables para evaluar el bienestar: felicidad, salud, libertad, satisfacción con la vida y satisfacción con la situación económica. Destaca que el 35.4% de los encuestados se considera “Muy feliz” y el 45.4% “Bastante feliz”, con un descenso en la proporción de aquellos que se consideran “Poco feliz” en comparación con 22 años atrás.

Además, resalta el crecimiento en el grado de libertad percibido y la satisfacción con la situación económica del hogar como factores asociados con un mayor nivel de felicidad (2019).

Cancharí et al. (2023), subraya que Chimbote es un centro pesquero clave en Perú y un pilar de la economía regional, debido a su dependencia de la actividad pesquera y sus industrias conexas. En dicha coyuntura actual, es crucial entender la relación entre felicidad laboral, compromiso organizacional y clima laboral. Un clima favorable, caracterizado por comunicación abierta, apoyo de los superiores y justicia organizacional, puede aumentar significativamente el compromiso de los empleados, y esto genera mayor satisfacción y sentido de pertenencia. La felicidad en el trabajo o también dicha como la felicidad laboral, entendida como la satisfacción y bienestar dentro de una organización, también desempeña un papel central. Los empleados que perciben altos niveles de felicidad tienden a estar más comprometidos y a demostrar un mejor desempeño. Promover esta felicidad contribuye a la retención de talento y al desarrollo de una cultura organizacional positiva, esencial para la estabilidad y crecimiento de la industria pesquera de Chimbote.

Con lo mencionado anteriormente, se formula la siguiente problemática ¿Cuál es la relación de la felicidad laboral, compromiso organizacional y clima laboral en los colaboradores en el sector pesquero de la ciudad?

La relevancia social de este proyecto de investigación se desarrolla con el fin de dar a conocer si impacta de manera positiva o negativa la felicidad laboral en el clima y el compromiso con la organización, de modo que si la felicidad es buena o malo se pueda buscar soluciones para las organizaciones y esto ayude a la mejora de relaciones entre los colaboradores para que rindan de manera positiva y activa en beneficio de la empresa.

Justificando teóricamente, se tuvo en cuenta a varios autores con diferentes puntos de vista en artículos y revistas científicas para poder definir nuestras variables y las dimensiones dentro de ellas, asimismo consideramos antecedentes internacionales, nacionales y locales que tuviesen relación con nuestro tema de investigación, nuestra investigación se utilizará como base o pilar para futuras investigaciones que busquen una influencia en la felicidad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores mediante el clima laboral. O como dice Bernal (2010), la justificación teórica busca generar deliberación y discusiones académico sobre el conocimiento que se expondrá, como también en la contrastación de resultados.

Finalmente, la justificación práctica radica en mejorar el clima laboral en las empresas del sector pesquero, lo cual contribuirá a la felicidad del trabajador y aumentará su compromiso con la empresa, satisfaciendo así las necesidades de la organización.

Por lo expuesto anteriormente se plantea el Objetivo General, el cual es Determinar la relación entre el clima laboral, compromiso organizacional y felicidad laboral en los empleados del sector pesquero.

A continuación desglosamos los Objetivos Específicos los cuales son; Medir el nivel de la clima laboral en los empleados del sector pesquero; Medir el nivel del compromiso organizacional de los empleados del sector pesquero; Medir el nivel de felicidad laboral de los empleados del sector pesquero; Determinar la relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de compromiso organizacional, Determinar la relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de clima laboral; Determinar la relación de la variable compromiso organizacional con las variables de felicidad laboral; Determinar la relación de la variable compromiso organizacional con las variables de clima laboral; Determinar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de felicidad laboral y Determinar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de compromiso organizacional.

A medida que la industria se enfrenta a desafíos que son cambiantes y demandas competitivas, la calidad del ambiente dentro del trabajo se vuelve fundamental para el bienestar y que los empleados sean más productivos y comprometidos.

Según Ortega y Zamudio (2021), aseguran que el ámbito en el trabajo y el compromiso dentro de una organización son de suma importancia dentro de la empresa, debido a que tiene como principal activo a lo que es el recurso humano, el colaborador se le considera dentro de una empresa como el impulsor principal de ventajas competitivas.

La dinámica laboral está marcada por la presencia de discrepancias entre colegas dentro de una misma organización, lo que con el tiempo resulta inevitable abordar y resolver los conflictos internos. Estas situaciones están constantemente relacionadas con las actividades diarias, lo que puede generar divergencias al momento de tomar decisiones. El clima en el trabajo en el ámbito laboral suele ser relacionado o considerado por la percepción de los individuos de una empresa u organización sobre el entorno en el que laboral día a día y su nivel de satisfacción o insatisfacción (Jara, 2021). Aunque se reconocen los beneficios de un clima laboral adecuado, como la salud mental de los empleados y la lealtad hacia la organización. Es fundamental abordar estas problemáticas para promover un ambiente optimo, laboral, armonioso y sobre todo más saludable, donde los empleados vean que son apreciados, se sientan mucho más motivados y comprometidos con el éxito de la empresa.

Consideramos que es esencial que se conozca las investigaciones de manera internacional de lo que se está hablando, sobre nuestras variables: Felicidad Laboral, Compromiso Organizacional y Clima Laboral.

Castro et al. (2024), indica que el compromiso social ha adquirido importancia y se aprecia no solo en técnicas de progreso de la creación y el desarrollo en lo que viene a ser la imagen de marca y también en la relación con la sostenibilidad y la competencia. Como resultado, han surgido diversos estándares que certifican la gestión de la sostenibilidad como modelo de negocio para las empresas. Este proceder corporativo positivo abarca varios aspectos, incluido el trato hacia sus empleados. Este estudio se enfoca en organizaciones españolas con más de 50 trabajadores que cuentan con el sello B Corp. El objetivo principal es examinar estas empresas considerando el bienestar y que sus empleados sean felices para comprender los indicadores utilizados por las organizaciones con un propósito definido y su nivel de cumplimiento. Los resultados revelan cómo la certificación B Corp aborda el propósito a nivel interno, lo que resalta la relación entre las empresas certificadas y su alineación con los (ODS), la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), el bienestar y la felicidad laboral.

Según Federico et al. (2023), el estudio se enfoca en examinar como el entorno dentro de una organización y el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores influyen en su bienestar en el ambiente laboral. Esta investigación se llevó a cabo en centros de salud de Sonora, México, con el objetivo de identificar las variables que son claves y que impactar en la felicidad laboral de los empleados en esta región, en especial en un sector tan importante como lo es el sector salud. Los hallazgos del estudio revelan una correlación positiva entre la satisfacción dentro del trabajo, el ambiente organizativo y el bienestar subjetivo de los trabajadores. Es decir, cuando los empleados perciben un clima organizativo favorable, se genera un aumento en su nivel de satisfacción y bienestar general. Sin embargo, el estudio también identificó una correlación negativa significativa entre ciertos aspectos del clima organizativo y el bienestar subjetivo, lo cual sugiere la importancia de un equilibrio adecuado en las políticas internas y el manejo de las relaciones laborales. Por ello, los resultados sugieren que la percepción de un clima organizativo positivo está directamente asociada con una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores del sector salud en Sonora, México, resaltando la necesidad de promover ambientes laborales adecuados para maximizar el bienestar y desempeño de los colaboradores.

Contreras y Jiménez (2016), en su tesis se centró en referir y examinar el liderazgo de los directivos y el ambiente laboral en un colegio de la zona, con el propósito de proponer pautas para su intervención. Ambos estudios utilizaron métodos descriptivos y se enfocaron en identificar las dificultades en el liderazgo y los problemas en el clima laboral. Los resultados sugieren la necesidad de intervenciones prioritarias, ya que la comunidad educativa muestra una insatisfacción generalizada con la forma en que se ejerce el liderazgo, lo que afecta el ambiente laboral y, por ende, el desempeño en el ámbito educativo.

El artículo científico de Hernández et al. (2023), indican en su investigación donde tiene como objetivo hallar el nivel de felicidad de los empleados dentro de las empresas donde laboran. Los resultados muestran un nivel medio de bienestar en el trabajo con tendencia a bajo, destacando la correlación entre lo que es el “ingreso salarial” y la “relación con los jefes inmediatos”, estos como factores organizacionales que son muy importantes. Además, se observa que, a mayor edad y experiencia laboral, aumentan las perspectivas y el compromiso del personal. Las conclusiones indican que es necesario armonizar elementos tanto internos como externos para potenciar así la satisfacción y el bienestar de los individuos dentro de la organización donde se encuentran trabajando.

Licandro (2022), investigó la satisfacción laboral y la seguridad organizacional como mediador del compromiso empresarial y la responsabilidad social, examinar el efecto del papel del compromiso de los empleados, así como la conciliación de los intereses laborales y el clima organizacional. Se analizaron datos de empresas que utilizan practicas sociales en Uruguay. Los resultados muestran que existe un buen equilibrio entre las dos dimensiones que mencionan que son la responsabilidad social y el compromiso con la empresa, independientemente del agrado laboral y el ambiente laboral. Sin embargo, se encontró que la relación con el engagement está afectada por estas variables. Estos hallazgos resaltan la complejidad de esta relación y subrayan la importancia de considerar otros factores en la investigación y gestión empresarial.

Jiménez et al. (2021), su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción con los servicios de las Pymes de Santa Marta, Colombia. Los resultados muestran que en el grupo “feliz” el nivel fue del 67%, lo que corresponde a un nivel medio a bajo; Sin embargo, el grupo “feliz en el trabajo” obtuvo un resultado negativo: 58%. El grupo “Buen Amor–Motivación” también obtuvo el liderazgo con un 74%, el grupo “Entorno de Trabajo” obtuvo un 73% y el grupo “Entorno de Trabajo” alcanzó la mitad de la cima y 71%. Se utilizó un modelo de grupo de Laspeyre, que resultó en un índice de bondad de ajuste de 0,39. Es importante que la conversación sobre satisfacción laboral se dé en todos los ámbitos de la organización que busca para los trabajadores una mejor calidad de vida dentro del lugar de trabajo que se le ofrece.

Carneiro y Bastos (2023), investigaron la relación entre el bienestar en el trabajo (BT) y el compromiso organizativo (CO) y si ambos fenómenos están igualmente correlacionados, si el bienestar es un antecedente del compromiso o su resultado. A partir de los resultados, se encontró apoyo a la hipótesis de que la relación entre el BT y el CO es circular, lo que puede explicar las controversias encontradas en la literatura sobre la naturaleza de la relación entre estos fenómenos. La relación parece ser un proceso fluido con una complejidad difícil de comprender en estudios transversales.

Díaz y Carrasco (2018), en su artículo titulado efecto de los componentes del entorno profesional y los riesgos psicosociales en relación con la felicidad organizativa examina cómo afectan estos elementos al bienestar general dentro de una empresa. Los resultados principales muestran que altos niveles de felicidad organizacional están relacionados con trabajos que tienen altos patrones de desempeño. También se resalta la importancia de reforzar positivamente a los trabajadores y ofrecer flexibilidad para satisfacer sus necesidades familiares. Esto indica que la felicidad organizacional se beneficia de un ambiente laboral que promueve el reconocimiento y la armonización con la vida personal.

Cantú et al. (2023), analizaron la relación del ambiente dentro del trabajo, como se relaciona el clima laboral, la satisfacción y el compromiso de los empleados en universidades tomando como caso específico a la Institución de Educación Superior la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Los resultados mostraron que la estructura organizativa del entorno laboral es una dimensión clave que afecta al rendimiento del personal dentro de su área de trabajo, aunque la satisfacción laboral y el compromiso empresarial no tuvieron un impacto significativo en el desempeño, se destacó la necesidad de implementar prácticas que promuevan una estructura organizativa efectiva para mejorar dicho rendimiento.

En otra investigación realizada por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) en Tunja, se exploró la relación que tienen el clima dentro del trabajo y el desempeño, o mejor dicho responsabilidad del trabajador, en el ambiente corporativos. Los resultados señalaron que factores como actitudes positivas, habilidades interpersonales, comunicación fluida y la capacidad de gestionar situaciones problemáticas influyen de manera positiva en un ambiente de trabajo óptimo. En particular, se observó que un buen ambiente laboral impacta no solo de forma directa en el rendimiento laboral, sino también en la satisfacción y compromiso de los empleados. Se concluyó que el clima organizacional y el rendimiento laboral están estrechamente vinculados en este contexto. Este hallazgo resalta la importancia de establecer estructuras organizativas eficientes y de prácticas de mejor gestión del área de personal o recursos humanos que se orienta al desarrollo de un ambiente positivo. Además, enfatiza la relevancia de fomentar el compromiso y la satisfacción en el personal, elementos que contribuyen significativamente a la mejora del desempeño y la productividad de los colaboradores.

Bermejo et al., (2022), en su artículo de investigación titulado El clima profesional en el contexto empresarial en la que se examinan las principales variables que afectan el clima profesional y cómo influye en el comportamiento de los trabajadores. El estudio buscaba proponer un procedimiento metodológico respaldado por herramientas científicas para manejar el clima laboral deseado en una unidad empresarial de Santiago de Cuba. Se emplearon metodologías

de manera teórica y empírica para el perfeccionamiento de la investigación. El estudio evaluó el estado actual y deseado de las variables que influyen en el clima laboral, identificando brechas y proponiendo acciones para mejorar la gestión del ambiente dentro de la organización en el contexto analizado.

Para contextualizar adecuadamente el estudio, es importante revisar los antecedentes nacionales, este análisis permitirá comprender las tendencias, enfoques y hallazgos previos en investigaciones similares dentro del país.

Goetendia (2020), su investigación donde tomó como título el ambiente organizativo y compromiso en función del estatus laboral y la categoría del empleado en instituciones educativas gubernamentales piloto, examinó la relación entre la percepción del ambiente organizativo y el compromiso dentro del trabajo, considerando el estatus laboral y la categoría de los empleados. El estudio empleó el modelo de Litwin y Stringer para así evaluar el ambiente organizativo y tomó así de igual forma la teoría de Meyer y Allen para el compromiso organizacional. Los hallazgos revelaron una tendencia positiva en la percepción del ambiente laboral según el estatus, con diferencias estadísticamente significativas entre los dos grupos que son los docentes y administrativos, principalmente en dimensiones como estructura, responsabilidad, compensación, relaciones interpersonales, colaboración y normas. Sin embargo, no se identificaron diferencias significativas en el compromiso empresarial entre los distintos grupos esto indica que, si bien existen discrepancias en la percepción del ambiente organizativo entre docentes y administrativos, el nivel de compromiso organizacional se mantiene homogéneo en ambos casos.

Piligua et.al. (2019), en su artículo de estudio de caso titulado el ambiente dentro de una organización como factor clave en el rendimiento productivo en la compañía Harpedex Cia. Ltda., su objetivo principal fue evaluar cómo el clima laboral afectaba el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cia. Ltda, los hallazgos revelaron que el clima laboral en la compañía no era óptimo, lo que resultaba en un impacto negativo en su productividad. Se destacó la importancia de crear ambientes laborales favorables, ya que esto podría mejorar significativamente la eficiencia de los trabajadores. Además, se concluyó que aspectos como la percepción de estancamiento profesional y la falta de colaboración entre directivos y empleados debían ser abordados, dado que influyen en el ambiente del mismo y, por ende, en la productividad de la organización.

En su estudio, Rodríguez y Raga (2021), se propusieron investigar la relación entre las percepciones de bienestar, la satisfacción dentro del entorno laboral y el compromiso organizativo de los licenciados en un colegio de Medellín. Los resultados revelaron una relación significativa entre las percepciones de felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes, lo que sugiere que la satisfacción con el ambiente de trabajo tiene un impacto directo en el nivel

de compromiso de cada colaborador. Esto se refleja en la energía, dedicación y perseverancia de los profesores en su trabajo, incluso en condiciones adversas. Del mismo modo, se constató que la felicidad en el trabajo suele tener un efecto positivo tanto en la satisfacción como en el compromiso con la organización. Estos resultados revelan la importancia de aplicar programas y estrategias que promuevan la felicidad de los profesores, ya que afectan en la calidad de la educación que reciben de manera continua y por lo tanto en el desarrollo general de cada alumno.

En un proyecto de investigación, Vera y Ayala (2023), quisieron investigar cómo el clima laboral en el Hospital Universitario Guayaquil afecta el compromiso de los trabajadores a lo largo del tiempo. Para ello, realizaron un estudio longitudinal en el que las mediciones se repitieron durante un período de dos años. Los resultados mostraron que un clima laboral positivo y de apoyo estaba fuertemente asociado con un mayor compromiso de los empleados a lo largo del tiempo. Este estudio destaca lo importante de conservar un clima organizativo de manera positiva y de apoyo para impulsar el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores a largo plazo. Los resultados de esta investigación resaltan lo importante de gestionar el clima organizativo en el lugar de trabajo, especialmente en entornos como los hospitales, donde el compromiso de los trabajadores puede tener una influencia de manera directa en la calidad de la prestación sanitaria.

Calderón et al. (2015), destacan que la socialización interorganizacional incluye la adquisición de competencias laborales, la comprensión de la dinámica organizacional y la integración con los compañeros. El objetivo de su estudio fue investigar la relación entre la socialización interorganizacional y el compromiso laboral de los trabajadores mexicanos. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la socialización organizativa y la implicación emocional y normativa. En conclusión, destacaron que la socialización intraorganizativa contribuye al compromiso de los trabajadores al fomentar las relaciones emocionales con los compañeros y aumentar la lealtad a la organización.

Leal (2023), opta por los estudios de valla, como lo que es, para crear un ambiente de trabajo que aproveche los avances tecnológicos para fortalecer las relaciones interpersonales y promover el compromiso de los empleados con el logro de las metas organizacionales. El estudio examina la relación entre “inteligencia emocional” y “compromiso laboral” en las empresas ecuatorianas. Los resultados muestran una correlación directa entre la “inteligencia emocional” y el compromiso en el lugar de trabajo, lo que sugiere que niveles más altos de “inteligencia emocional” se correlacionan positivamente con niveles más altos de compromiso en el lugar de trabajo. Estos resultados sugieren que mejorar la conciencia emocional y la regulación de las emociones puede aumentar el compromiso de los empleados con sus tareas en las organizaciones.

Andrade (2023), investigó el propósito general de explorar la percepción de la felicidad laboral, el bienestar en el trabajo y la subjetividad emocional en el ámbito profesional en una universidad en México, con el fin de idear estrategias para optimizar la administración del talento humano en las organizaciones. Los hallazgos obtenidos enfatizan la necesidad imperante de revisar y ajustar las políticas de motivación, tanto intrínsecas como extrínsecas, en el entorno laboral, se destaca la importancia crucial de implementar acciones como programas de capacitación, mecanismos de participación y fomento del protagonismo compartido para promover un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo. En relación con la percepción de los empleados, se detectó una inclinación hacia una visión levemente desfavorable de los factores motivacionales en el trabajo. Se subrayó la falta de estrategias eficaces para gestionar las emociones y subjetividades personales y grupales, lo que pone de relieve la urgencia de mejorar tanto la calidad del clima laboral como la cultura organizacional.

En el análisis bibliométrico llevado a cabo por Erazo y Riaño (2021), se exploró minuciosamente la relación entre la felicidad en el entorno laboral y el rendimiento de los empleados, con el objetivo de identificar las tendencias emergentes y la evolución en este ámbito de investigación. Los hallazgos de dicho análisis revelaron una correlación positiva entre la experiencia de la felicidad en el trabajo y un rendimiento laboral elevado, además de un mayor éxito profesional. Se destacó que aquellos trabajadores que experimentan altos niveles de felicidad en su lugar de trabajo tienen a obtener resultados superiores a la media, lo cual puede influir significativamente en su productividad y en su capacidad de colaborar eficazmente con sus compañeros de equipo. Asimismo, se enfatizó la relevancia de abordar la felicidad laboral desde diversas perspectivas, tales como el compromiso, el florecimiento, el sentido de propósito, así como los enfoques hedónicos y eudemónicos, para poder comprender de manera integral su impacto con el rendimiento profesional.

Dávila et al. (2024), se centran en investigar la relación entre el liderazgo inspirador y el ambiente dentro de la empresa, específicamente durante la pandemia. Su estudio examina cómo el liderazgo carismático influye en el entorno dentro de la organización donde se encuentran los colaboradores peruanos. Los resultados muestran que un porcentaje significativo de participantes percibió tanto el liderazgo carismático como el clima laboral como regulares, además, encontraron una correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo carismático y un ambiente laboral favorable, sugiriendo que un liderazgo más carismático está asociado con un mejor entorno de trabajo para los empleados.

García (2023), investigó el impacto del entorno laboral centrado en la sostenibilidad ambiental en el compromiso de los empleados con la empresa, su apego emocional y sus comportamientos sostenibles en el trabajo. Los resultados revelaron una asociación positiva entre un clima organizacional favorable al

medio ambiente y el compromiso emocional de los trabajadores, así como su lealtad y prácticas sostenibles en el lugar de trabajo. En resumen, se sugiere que las empresas que adoptan prácticas respetuosas con el medio ambiente y promueven un ambiente laboral sostenible pueden impulsar el compromiso de sus empleados, lo que a su vez contribuye a la conservación del entorno natural. Duche y Rivera (2019), realizaron un estudio para investigar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguí Escobedo de EsSalud en Arequipa, Perú. El estudio reveló que las enfermeras contratadas bajo el régimen CAS y las nombradas mostraron insatisfacción en varios aspectos laborales, mientras que las enfermeras por suplencia reportaron mayor conformidad. En cuanto a la felicidad, las enfermeras por suplencia expresaron mayor insatisfacción en comparación con las nombradas, mientras que las enfermeras CAS se ubicaron en un nivel intermedio. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar estos aspectos para mejorar el bienestar y desempeño del personal de enfermería en el hospital.

Ronald y Soledad (2020), examinaron la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el cuerpo docente de una institución universitaria pública en el contexto peruano. Los resultados revelaron que los docentes que expresaban satisfacción con su labor mostraban una probabilidad de 3.39 veces mayor de exhibir un compromiso duradero con la organización en comparación con aquellos que no lo estaban. Se evidenció que casi la mitad de los docentes (48.3%) experimentaban insatisfacción laboral, y una mayoría significativa (70.2%) carecía de un compromiso sostenido, principalmente debido a factores como remuneraciones bajas, carencia de oportunidades de ascenso y reconocimiento insuficiente. Sin embargo, la gran mayoría (82.5%) demostraba un compromiso afectivo, mientras que más de la mitad (57%) exhibía un compromiso normativo, atribuible a las oportunidades laborales presentes en el entorno universitario. En síntesis, se subrayó una asociación notable entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, resaltando la imperiosa necesidad de abordar tanto los aspectos higiénicos como motivacionales para contrarrestar la insatisfacción laboral y la carencia de compromiso a largo plazo.

A continuación, se expondrá las definiciones relevantes que servirán para abordar y dirigir la problemática planteada en esta investigación. Con respecto a clima laboral, la PUCP en su Manual de buenas Prácticas de Clima Laboral (2017), que el clima laboral son las percepciones de un conjunto de personas sobre el clima en el que desarrollan sus funciones, y esta tiene que ver con la interacción de manera cotidiana que realizan los individuos entre sí y con los conjuntos de poder en una organización.

Cancharí et al. (2023), indica que la definición de felicidad en el ámbito laboral se entiende como la emoción que surge al alcanzar metas y experimentar una satisfacción duradera frente a desafíos. Este estado se reconoce como un

elemento vital para el bienestar en el entorno laboral. La felicidad en el trabajo es importante para la productividad y la responsabilidad de los empleados, lo cual a su vez impacta positivamente en sus funciones de manera general en la organización.

Jiménez et al. (2020), el ambiente laboral y el compromiso con la empresa es un aspecto fundamental que considerar, ya que un ambiente de trabajo positivo fomenta a un mayor compromiso por parte los empleados, lo cual a su vez contribuye en la productividad de la empresa, podemos decir que el ambiente laboral y el compromiso impactar a la felicidad en el trabajo y resulta esencial para comprender el bienestar de los colaboradores.

Según López y Castiblanco (2021), la percepción de los empleados sobre diversos aspectos de la organización afecta directamente su desempeño laboral. Crear un lugar de trabajo de apoyo es esencial para la productividad y la productividad de los empleados, ya que los conecta con el lugar de trabajo que está muy cerca. Los empleados comprenden los valores y objetivos, lo que los motiva a trabajar más duro para que la empresa tenga éxito y puedan tener éxito en ella en el futuro.

En cuanto a la definición de compromiso organizacional, Robbins y Judge (2009), lo describen como un vínculo emocional mediante el cual los empleados se identifican con los objetivos y misión de la organización, mostrando así un genuino deseo de permanencia. Resaltan la importancia de este compromiso para incrementar la productividad, dado que favorece un entorno favorable para la organización, especialmente en situaciones de cambio. Además, los empleados que presentan un fuerte compromiso suelen permanecer más tiempo en la organización y desempeñarse con mayor eficacia, en comparación con aquellos cuya satisfacción laboral es más superficial.

Por otro lado, Benziane (2017), sostiene que el compromiso organizacional positivo contribuye al rendimiento de los empleados en aspectos como la calidad de su trabajo, el dominio de sus conocimientos y la aceptación de las tareas asignadas. De igual manera, Marechalina et al. (2020), afirman que la responsabilidad fomenta la sostenibilidad de la empresa, ya que la participación activa y la disposición de los trabajadores en los procesos de gestión son esenciales para lograr los objetivos establecidos.

Por último, tenemos la definición de nuestra variable felicidad laboral donde Yamamoto (2013) sugiere que la felicidad puede tener diferentes niveles de profundidad y duración, refiriéndose a la felicidad plena y duradera. Además, plantea que el proceso de felicidad comienza con la percepción de una necesidad, seguido por el establecimiento de metas y la realización de conductas para lograr esta felicidad. También destaca que el aumento de la felicidad se correlaciona

con un aumento en la productividad, lo que subraya la importancia de que las organizaciones fomenten la felicidad tanto en el ámbito personal como laboral.

García (2014), argumenta que la felicidad laboral se define como un estado de bienestar que puede ser observado en personas o grupos de individuos, y subraya que este estado puede variar entre diferentes grupos. Bajo esta premisa, la felicidad en el trabajo se asocia directamente con el bienestar de los empleados, lo que los distingue de otras organizaciones.

Asimismo, Brime (2017), sostiene que la felicidad en la empresa se manifiesta en el nivel de complacencia que experimentan los colaboradores con las condiciones laborales proporcionadas por la empresa, las cuales influyen directamente en su estado emocional positivo.

Con base en la literatura existente podemos encontrar diversos modelos teóricos que ofrecen marcos valiosos para identificar los factores que influyen en la felicidad laboral, compromiso organizativo y clima laboral en los trabajadores. Estas teorías nos serán esenciales para comprender las dimensiones de nuestras tres variables felicidad laboral, compromiso organizacional y clima profesional.

Litwin y Stringer (1968), son reconocidos por su aporte fundamental en la conceptualización del clima organizacional desde una perspectiva perceptual. Su teoría define el clima laboral como el conjunto de características del ambiente de trabajo que los colaboradores perciben, de forma directa o indirecta, y que inciden de manera significativa en su conducta y motivación. Este enfoque busca entender aspectos clave del comportamiento humano dentro de las organizaciones, empleando conceptos de motivación y clima para describir aquellos factores situacionales y ambientales con mayor influencia en la conducta y percepción de los individuos en el contexto laboral. Asimismo, identificaron nueve dimensiones que describen el clima en una organización particular. Cada dimensión se asocia a distintos aspectos organizacionales: 1) Estructura; 2) Responsabilidad; 3) Recompensa; 4) Riesgo; 5) Calidez; 6) Apoyo; 7) Estándares de rendimiento; 8) Conflicto y 9) Identidad.

En la teoría del clima laboral para la creatividad y la innovación de Amabile y Grysiewicz (1987), se enfoca en cómo el ambiente de trabajo puede estimular o restringir la creatividad de los empleados. Destaca que factores como: 1) promoción de la innovación; 2) la autonomía laboral; 3) la disponibilidad de recursos y 4) la diversidad de perspectivas y colaboraciones, pueden influir positivamente en la creatividad organizacional. Esta teoría resalta la importancia de crear un entorno propicio que fomente la generación de nuevas ideas y soluciones innovadoras.

Según Palma (2004), la evaluación de factores relacionados con el clima laboral sirve como elemento de diagnóstico que orienta la implementación de medidas preventivas y correctivas para mejorar la eficiencia y los resultados organizacionales. Se han identificado cinco elementos: 1) confianza en uno mismo;

(2) asistencia laboral; 3) observación; (4) comunicación y (5) naturaleza del trabajo.

Por último, la teoría propuesta por Likert (1986), donde esta teoría ha sido influyente en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, dice que se centra en la clasificación del clima organizacional en cuatro sistemas de gestión: 1) explotador; 2) benevolente; 3) consultivo y 4) participativo. Estos sistemas varían en términos del grado de confianza, comunicación y participación que se les permite a los empleados dentro de la organización, también sugiere que el clima organizacional influye en el comportamiento y la productividad de los empleados, y que los sistemas más participativos tienden a promover un mejor desempeño y satisfacción laboral.

Entre los aspectos más relevantes de esta variable, como es el compromiso organizacional, el estudio toma en consideración, centrándose en la definición de Meyer y Allen (1991), quienes lo describen como un estado psicológico que refleja la relación entre un individuo y una organización, influyendo en su decisión de permanecer o abandonar la organización en función de cómo se ven influenciados dentro de ella. Identifican tres dimensiones del compromiso: 1) compromiso emocional (afectivo); 2) compromiso regulatorio (normativo) y 3) compromiso de continuidad.

Después de décadas de estudios de Mowday et al. (1982), definieron el compromiso corporativo como la fuerza relativa de la identificación de un individuo con una organización, identificando así tres factores clave: 1) una fuerte confianza y aceptación de las metas y valores organizacionales; 2) Ejercer esfuerzo en nombre de la organización y finalmente 3) Un fuerte deseo de pertenecer a la organización.

Según Howmans (1961), las interacciones sociales surgen en contextos específicos y están motivadas por distintos factores. El intercambio social se rige por la premisa de que las relaciones se originan, se mantienen o se disuelven debido a una evaluación de los beneficios y costos involucrados. Además, se exploran dos supuestos esenciales: 1) el hedonismo y 2) el individualismo predominante en estas dinámicas.

La teoría propuesta por Ryan y Deci (2017), se enfoca en los factores propios y situacionales que influyen en la motivación en diversos ámbitos. Se trata de una teoría macro sobre la estimulación humana que aborda aspectos como el desarrollo personal, la autorregulación, las metas, la energía, la vitalidad y las aspiraciones de vida. Esta teoría se ha concentrado en las condiciones del contexto social que pueden satisfacer las necesidades psicológicas fundamentales, como 1) relación; 2) competencia y 3) autonomía.

La Teoría de las Características del Trabajo (Job Characteristics Theory) de Hackman y Oldham (1976) identifica cinco características del trabajo que, cuando están presentes, aumentan la motivación intrínseca, la satisfacción laboral y el

rendimiento: 1) variedad de habilidades, 2) identidad de la tarea, 3) significado de la tarea, 4) autonomía y 5) retroalimentación sobre el rendimiento. La presencia de estas características crea un “estado psicológico crítico” en los empleados, lo que mejora su satisfacción y felicidad en el trabajo. Esta teoría, ha sido influyente en el diseño de trabajos y en la comprensión de la motivación en el entorno laboral.

Según Alarcón (2006) existen varias herramientas para medir la felicidad, como: 1) Satisfaction with Life Scale (SLS) de Diener; 2) el Oxford Happiness Inventory (OHI) y 3) la Subjective Happiness Scale (SHS) de Lyubomirsky y Lepper. Estas escalas evalúan aspectos generales de la vida y la percepción de la felicidad desde diferentes perspectivas. Además, la Short Depression- Happiness Scale (SDHS) es una herramienta breve pero confiable para medir la depresión y la felicidad, demostrando ser válida en diversas investigaciones.

Con base en lo sustentado hasta el momento, enunciamos la siguiente hipótesis nula la cual sería que no existe relación significativa de felicidad laboral, compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores en el sector pesquero, por otro lado, en la hipótesis alternativa se considera que si existe relación significativa de felicidad laboral, responsabilidad organizacional y clima profesional en el personal del sector pesquero.

Para la variable de clima laboral, según como lo define Palma (2004), la variable “clima laboral” abarca varias dimensiones clave que impactan en la experiencia de los empleados dentro de una organización. La “autorrealización” se refiere a las oportunidades que brinda al ambiente laboral para el desarrollo personal y profesional, promoviendo el impulso de habilidades y capacidades en las tareas asignadas, con una visión orientada al futuro. Este componente es fundamental para conservar la satisfacción y motivación de los colaboradores, ya que les permite visualizar un progreso continuo. Por otro lado, el “involucramiento” hace referencia a la identificación de los trabajadores con los valores y objetivos de la organización, así como su compromiso con el éxito institucional. Este aspecto es fundamental para crear un entorno de trabajo positivo y consolidar una cultura organizacional basada en la cooperación y el sentido de pertenencia, lo cual contribuye a mejorar tanto la productividad como la cohesión dentro del equipo de trabajo. En cuanto a la “supervisión”, esta dimensión abarca la percepción que tienen los empleados sobre la efectividad y el valor de la dirección en sus labores de supervisión, proporcionando guía y apoyo en el cumplimiento de las actividades diarias. Un enfoque adecuado en la supervisión puede influir directamente en el desempeño y la seguridad laboral de los participantes. La “comunicación” dentro de la organización se refiere a la percepción de la claridad, rapidez y consistencia con la que se transmite la información, tanto interna como externamente. Una comunicación eficiente no solo mejora la coordinación entre los distintos niveles organizacionales, sino que también fortalece la confianza y la transparencia en el lugar de trabajo. Finalmente, las “condiciones laborales” incluyen la capacidad

de la organización para proporcionar los recursos necesarios, ya sean materiales, económicos o psicosociales, para llevar a cabo las responsabilidades asignadas. Estas condiciones son determinantes para garantizar un entorno de trabajo seguro, productivo y alineado con las expectativas de los colaboradores, promoviendo así un clima organizacional favorable.

El modelo teórico propuesto por Meyer y Allen (1997), establece tres dimensiones del compromiso organizacional, cada una con sus propias causas y consecuencias distintivas. En primer lugar, el “compromiso afectivo” se refiere a la relación emocional que los empleados desarrollan con su trabajo, señalado por la identificación y la implicación activa, así como por el deseo de permanecer en ella. Este tipo de compromiso se basa en el placer y la satisfacción que los trabajadores experimentan al desempeñarse en su lugar de trabajo, lo que los motiva a contribuir al beneficio y al éxito de la empresa. Por otro lado, el “compromiso continuo” se relaciona con los costos asociados a abandonar la organización, como los financieros o los beneficios, lo que hace que la renuncia implique una pérdida significativa para el empleado, especialmente si hay pocas oportunidades de encontrar un empleo equivalente en otro lugar. Finalmente, el “compromiso normativo” se basa en el sentido de obligación moral que sienten los empleados de permanecer en la organización, influenciados por normas sociales y por el reconocimiento de los beneficios recibidos, como capacitación o apoyo financiero para estudios, lo que genera un sentimiento de reciprocidad y lealtad hacia la empresa.

Por último, en la variable de felicidad laboral tenemos las siguientes dimensiones definidas por Alarcón (2006), donde resalta la importancia de entender la felicidad desde una perspectiva multidimensional. Identifica cuatro dimensiones clave que definen este concepto con detalle. Primero, destaca el “Sentido positivo de la vida”, relacionado con la ausencia de estados depresivos profundos y la presencia de sentimientos positivos hacia uno mismo y la vida en general. Luego, aborda la “Satisfacción con la vida”, enfocándose en la importancia de sentirse satisfecho con los logros alcanzados y percibir que uno está cerca de sus ideales. La tercera dimensión es la “Realización personal”, que describe la felicidad plena, marcada por la autosuficiencia, la tranquilidad emocional y la sensación de plenitud. Finalmente, Alarcón explora la “Alegría de vivir”, que se refiere a la apreciación de lo maravilloso de la vida, manifestando experiencias positivas y un sentido general de bienestar en la vida cotidiana. Estas dimensiones ofrecen una comprensión más profunda y completa de la felicidad, abordando diversos aspectos emocionales y cognitivos que influyen en la experiencia subjetiva de cada individuo.

## Metodología

El tipo de investigación es aplicada, esta se ajusta en aplicar los conocimientos que se han adquirido y en la formación de nuevos conocimientos, se implementan y sistematizan mediante la práctica que se basa en la nueva investigación. (Murillo, 2008). Descriptiva y de enfoque cuantitativo, su objetivo principal se basa en observar, registrar y analizar las variables tal como se presentan naturalmente, sin intervenir en ellas, esto permite tener una comprensión detallada y precisa de los fenómenos estudiados, es decir que busca características o situaciones específicas de una población o situación. Mientras que, si hablamos de enfoque cuantitativo, esta metodología de investigación tiene como base y enfoque la recolección y por siguiente el análisis de datos estadísticos para abarcar relaciones, fenómenos, poblaciones, situaciones y patrones de un estudio, teniendo en cuenta que se caracteriza por su énfasis en la objetividad, la medición y el análisis de datos ampliamente utilizados en especialidades como, la psicología, la sociología, la economía, la salud, entre otras. Para estudiar variables cuantitativas y establecer relaciones casuales (Smith, 2019). Con un diseño no experimental, que se denomina un enfoque de investigación que no implica la manipulación deliberada de variables. Se caracteriza por observar y describir fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin aplicar intervenciones controladas por el investigador (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018), de corte transversal, el cual se recopilan datos de una muestra representativa de una población en un momento específico (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018), y de alcance correlacional que consiste en evaluar el nivel de conexión y/o correspondencia entre dos variables o categorías desde una perspectiva cuantitativa (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Dando a conocer a nuestras variables de estudio, como primera variable tenemos a clima laboral, definida de manera conceptual como el ambiente percibido y compartido en un entorno de trabajo, que afecta las actitudes, comportamientos y desempeño de los trabajadores (Robbins & Judge, 2020). Por consiguiente, en la variable mencionada se utilizaron las dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. De igual forma se menciona los siguientes indicadores para la primera variable: desarrollo personal, desarrollo profesional, compromiso con la entidad, identidad con la entidad, apoyo para las tareas, orientación para las tareas, fluidez en la comunicación, claridad en la comunicación, elementos materiales, elementos psicosociales, elementos económicos. Así mismo, la segunda variable es compromiso organizacional, conceptualmente se refiere al vínculo psicológico entre un empleado y su organización, reflejado en su identificación con los objetivos y valores de la empresa, así como su disposición para esforzarse por el éxito organizacional (Meyer & Allen, 1991). Donde se midieron las dimensiones de: compromiso con las dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo

y compromiso normativo. Mencionando de igual forma sus indicadores: identificación con los valores y metas de la entidad, deseo de mantenerse como miembro de la entidad, costo que representa dejar la entidad y sentimiento de obligación de permanencia en la entidad. Por último, la variable felicidad laboral se conceptualiza como el estado emocional positivo experimentado por los trabajadores como resultado de su satisfacción con diferentes aspectos de su trabajo y ambiente laboral (Diener et al., 2010). Con las dimensiones que midieron esta variable, son: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Entre los indicadores tenemos a: propósito Laboral, significado laboral, equilibrio vida y trabajo, reconocimiento laboral, orgullo laboral, progreso profesional, crecimiento laboral, bienestar Laboral, motivación laboral y placer en tareas.

Para Hernández et al. (2014), sugiere que las comunidades comparten una característica común y que su objetivo es observar la actividad de cada una de ellas para obtener información a partir de la cual se produce el aprendizaje. Según INEI (2023), se espera que la producción del sector pesquero aumente un 32,96% en 2023, con un aumento del consumo humano. Sabemos que el 95% de la pesca se compone de anchoveta para producción (alimento y aceite), un 5% para consumo humano (2,5% para exportación y 2,5% para consumo local).

La población en cuestión está formada por trabajadores del área administrativa del sector pesquero en Chimbote y Nuevo Chimbote con una totalidad de 52 trabajadores aproximadamente.

Como criterios de inclusión se consideraron personas tanto varones como mujeres que se encuentren en el área administrativa con más de 6 meses laborando, residentes de Ancash, que las empresas en las que trabajan estén registradas correctamente y en funcionamiento, dichas empresas sean plantas dedicadas al procesamiento de anchoveta que se encuentren ubicadas en Chimbote y Nuevo Chimbote.

Mientras que en los criterios de exclusión se consideraron personas que no se encuentren en el área administrativa con menos de 6 meses laborando, que no residan en Ancash, que las empresas en las que trabajan no estén registradas correctamente y en funcionamiento, dichas empresas sean plantas que no estén dedicadas al procesamiento de anchoveta y que no se encuentren ubicadas en Chimbote y Nuevo Chimbote.

Para Sordo (2021), las técnicas de recolección de datos son aquellos procedimientos que recopilan información necesaria, mostrando una postura sobre el tema estudiado. Estas estrategias para recolectar información son las encuestas, entrevistas, análisis documentales, observaciones experimentales o no experimentales. Asimismo, menciona que los instrumentos de recolección de datos son el material físico o virtual donde se plasma la información obtenida

a través de una de las técnicas de recolección. Estos instrumentos pueden ser el cuestionario, guía de entrevista o cuestionario no estructurado, ficha de registro de datos y guía de observación.

Los métodos utilizados en este estudio son la investigación, la cual nos permitirá obtener el conocimiento e información necesaria de las personas que forman parte de la población; y la herramienta que corresponde a este proceso es un cuestionario que contiene preguntas relacionadas con diferentes temas, como satisfacción laboral, compromiso organizacional y de oficina. Entrevistaron al personal administrativo de las oficinas de las Plantas procesadoras de Anchoveta ubicadas en Nuevo Chimbote y Chimbote, con el objetivo de recopilar información confiable que nos permita verificar la información en esta investigación. En cuanto a la validez de la técnica que se utilizó el método de juicio de expertos para validar nuestros instrumentos; y para determinar su confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, con un modelo piloto de 8 empleados, el cual también se encuentra en este anexo 07.

La investigación se llevó a cabo siguiendo las pautas de la resolución del vicerrectorado de investigación N°081-2024-VI-UCV. Para el procesamiento, análisis y comprensión de los datos, se emplearon técnicas estadísticas utilizando los programas Microsoft Excel y SPSS versión 27. Microsoft Excel fue utilizado para transferir y organizar los resultados en la base de datos, mientras que SPSS se usó para el procesamiento y análisis de los datos mediante la creación de cuadros y gráficos estadísticos, aprovechando las herramientas estadísticas avanzadas que ofrece el software.

Guedes et al. (2017), destacan que el uso de Excel en investigaciones cuantitativas es crucial porque permite una gestión dinámica de la información en la base de datos. Al combinar Excel con SPSS, que proporciona un análisis exhaustivo mediante herramientas estadísticas, se optimiza el proceso de investigación. Esta combinación es especialmente útil en estudios correlacionales, ya que facilita la identificación y comprensión de las relaciones entre variables.

La selección de los trabajadores participantes se realizó de manera aleatoria y su participación fue voluntaria. Dichas técnicas e instrumentos se aplicaron a trabajadores de las plantas procesadoras de Nuevo Chimbote y Chimbote, estas técnicas que se emplearon en el análisis de los datos se muestran en la Tabla.

En el ámbito nacional, la Ley N° 30045 establece la creación del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES (2013). Esta entidad es responsable de regular y supervisar la sanidad e inocuidad de los productos pesqueros y acuícolas, promoviendo el desarrollo sostenible de la acuicultura. Además, SANIPES se encarga de establecer normas y estándares, otorgar registros y autorizaciones sanitarias, y aplicar sanciones por infracciones a la normativa sanitaria.

Para este estudio, se consideraron los principios del Código de Ética de la Investigación de la Universidad César Vallejo (2022). En primer lugar, el principio de autonomía permite que los participantes se presenten tal como son: tomar decisiones basadas en sus valores morales. En segundo lugar, el principio de no maleficencia obliga al investigador a evitar cualquier daño a los participantes durante la investigación. En tercer lugar, el principio de beneficencia busca maximizar los beneficios para los participantes y minimizarlos riesgos y peligros. Finalmente, el principio de confidencialidad asegura la protección de los datos proporcionados por los participantes, garantizando su anonimato y la seguridad de la información recopilada.

## Resultados

Determinar la relación entre la felicidad laboral, compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores del sector pesquero.

Tabla 1. Relación entre la felicidad laboral, compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores del sector pesquero.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[FELAB = 2]	-7,966	1,706	21,801	1	<,001	-11,311	-4,622
	[FELAB = 3]	-3,310	1,241	7,113	1	,008	-5,743	-,878
	[COORG = 2]	-4,662	1,446	10,391	1	,001	-7,497	-1,827
	[COORG = 3]	-2,084	1,064	3,835	1	,050	-4,169	,002
Ubicación	[CLILAB = 2]	-4,491	1,466	9,388	1	,002	-7,364	-1,618
	[CLILAB = 3]	-2,977	1,148	6,725	1	,010	-5,227	-,727
Chi cuadrado 54,841				d.f = 4	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,652			Nagelkerke = 0,741			McFadden = 0,498		

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 1 presenta la relación entre la felicidad laboral, el compromiso organizacional y el clima laboral en el personal del sector pesquero en Chimbote, se visualiza que la felicidad laboral incide en los niveles bajo y medio, tal como se muestra en el estadístico de Wald donde son 21,801 y 7,113 respectivamente y el valor de sig. p\_valor <0,05, de igual forma el compromiso organizacional incide en el nivel bajo con un estadístico de Wald 10,391 y el valor de sig. p\_valor es de 0,001, y en el clima laboral en los niveles bajo y medio es de 9,388 y 6,725 respectivamente donde en el clima laboral en el nivel bajo es significativo con p\_valor 0,002 y en el nivel medio no es significativo ya que su p\_valor es mayor a <0,05. Mediante el coeficiente de Nagelkerke, la variación de la felicidad laboral se debe al 74,1% de los niveles del compromiso organizacional y clima laboral, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula. La tabla muestra una mejora significativa en el ajuste del modelo cuando se incluyen las variables predictoras (compromiso organizacional y clima laboral). El valor de chi-cuadrado es de 54,841 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de <0,001, lo que indica que el modelo con las variables independientes proporciona un ajuste significativamente mejor que el modelo sin variables.

- Medir el nivel de la felicidad laboral en los trabajadores del sector pesquero

Tabla 2. Nivel de la felicidad laboral en los trabajadores del sector pesquero

	<b>BAJO</b>		<b>MEDIO</b>		<b>ALTO</b>	
	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>%</b>
Sentido positivo de la vida	11	21,2 %	22	42,3 %	19	36,5 %
Satisfacción con la vida	8	15,4 %	26	50,0 %	18	34,6 %
Realización personal	7	13,5 %	22	42,3 %	23	44,2 %
Alegría de vivir	12	23,1 %	25	48,1 %	15	28,8 %

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

En la tabla 2 los resultados obtenidos de los niveles de felicidad laboral en los colaboradores del sector pesquero revelan aspectos positivos y áreas que requieren atención en las dimensiones evaluadas. En la dimensión de sentido positivo de la

vida, un 42.3% de los empleados se encuentra en un nivel medio, mientras que un 21.2% clasifica en un nivel bajo. Este resultado sugiere que, aunque una parte considerable de los trabajadores experimenta un sentido de propósito moderado, un grupo significativo aún enfrenta desafíos en esta área, lo que puede afectar su bienestar general. En la dimensión de satisfacción con la vida, se observa que un 50.0% de los trabajadores se sitúa en un nivel medio, mientras que un 15.4% se encuentra en un nivel bajo. Este hallazgo indica que la mayoría de los trabajadores están razonablemente satisfechos con sus vidas, aunque la presencia de un porcentaje en el nivel bajo resalta la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la satisfacción personal y profesional de los trabajadores. Respecto a la realización personal, se destaca que un 44.2% del personal se clasifica en un nivel alto, lo que sugiere una fuerte percepción de logro en sus actividades. Sin embargo, un 13.5% está en un nivel bajo, indicando que algunos trabajadores aún sienten que no están alcanzando su pleno potencial, lo que podría impactar su motivación y desempeño. Finalmente, en la dimensión de alegría de vivir, un 48.1% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, y un 23.1% clasifica en un nivel bajo. Esto implica que, aunque la mayor parte de los empleados experimentan una alegría moderada en su vida, el porcentaje significativo en el nivel bajo sugiere que hay espacio para mejorar la percepción de felicidad general.

- Medir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero

Tabla 3. Nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Compromiso afectivo	15	28,8 %	26	50,0 %	11	21,2 %
Compromiso continuo	5	9,6 %	20	38,5 %	27	51,9 %
Compromiso normativo	5	9,6 %	19	36,5 %	28	53,8 %

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

En la tabla 3 los resultados de la relación del análisis de los niveles de compromiso organizacional entre los trabajadores del sector pesquero revelan variaciones significativas en las diferentes dimensiones evaluadas. En la dimensión de compromiso afectivo, se observa que un 50.0% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, mientras que un 28.8% clasifica en un nivel bajo.

Este resultado sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores experimentan una conexión emocional moderada con la organización, una porción considerable aún enfrenta desafíos en este aspecto, lo que puede impactar su motivación y satisfacción general en el entorno laboral. En cuanto al compromiso continuo, solo un 9.6% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 38.5% está en un nivel medio, y un 51.9% en un nivel alto. Este resultado indica que la mayor parte de los trabajadores tienen una fuerte motivación para permanecer en la organización debido a los beneficios que perciben, aunque el 38.5% en el nivel medio sugiere que hay espacio para mejorar la lealtad y el apego a la empresa. Por último, en la dimensión de compromiso normativo, se destaca que un 53.8% de los trabajadores se encuentra en un nivel alto, indicando que se sienten moralmente obligados a permanecer en la organización. Sin embargo, un 9.6% de los trabajadores está en un nivel bajo, lo que sugiere que algunos no comparten este sentido de obligación hacia la empresa.

- Medir el nivel del clima laboral en los trabajadores del sector pesquero

Tabla 4. Nivel del clima laboral en los trabajadores del sector pesquero

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Autorrealización	4	7,7 %	19	36,5 %	29	55,8 %
Involucramiento	11	21,2 %	24	46,2 %	17	32,7 %
Supervisión	7	13,5 %	21	40,4 %	24	46,2 %
Comunicación	14	26,9 %	26	50,0 %	12	23,1 %
Condiciones laborales	7	13,5 %	23	44,2 %	22	42,3%

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

En la tabla 4 en los resultados, se observa la relación del análisis de los niveles del clima laboral en los trabajadores del sector pesquero revela fortalezas y áreas de oportunidad en las diferentes dimensiones evaluadas. En la dimensión de autorrealización, la mayoría de los trabajadores (55.8%) se siente altamente satisfecha y realizada en sus labores, sugiriendo un entorno de crecimiento y desarrollo personal. Sin embargo, un pequeño grupo (7.7%) no experimenta esta misma percepción positiva, lo que requiere atención. En la dimensión de involucramiento, un 46.2% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, pero un 21.2% en nivel bajo, indicando una falta de compromiso y participación activa

en la empresa. En la dimensión de supervisión, casi la mitad de los trabajadores (46.2%) perciben una supervisión adecuada, aunque un 13.5% considera que esta no es suficiente, lo que implica una posible falta de apoyo o dirección. La comunicación presenta desafíos, ya que solo un 50% se encuentra en un nivel medio y un 26.9% en nivel bajo, sugiriendo problemas de claridad y efectividad en los canales de comunicación. Por último, las condiciones laborales son percibidas favorablemente por el 42.3% de los trabajadores, aunque un 13.5% identifica áreas de mejora en infraestructura y políticas. En conjunto, estos resultados destacan la necesidad de fortalecer el compromiso, la comunicación y la supervisión para mejorar el clima laboral y garantizar el bienestar y desempeño de los trabajadores.

- Determinar la relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de compromiso organizacional

Tabla 5. Relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de compromiso organizacional

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[FELAB = 2]	-24,444	1,057	534,643	1	<,001	-26,516	-22,372
	[FELAB = 3]	-19,852	,592	1122,970	1	<,001	-21,013	-18,691
	[COMAF = 2]	-23,676	1,009	550,192	1	<,001	-25,654	-21,698
	[COMAF = 3]	-20,708	,000	-	1	-	-20,708	-20,708
	[COMCON = 2]	-1,724	1,545	1,245	1	,264	-4,752	1,304
Ubicación	[COMCON = 3]	-,749	,964	,603	1	,437	-2,639	1,141
	[COMNOR = 2]	-1,724	1,532	1,266	1	,260	-4,727	1,279
	[COMNOR = 3]	-,749	,987	,576	1	,448	-2,684	1,186
Chi cuadrado 58,498				d.f = 6	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,675			Nagelkerke = 0,768			McFadden = 0,532		

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

### Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 5 de resultados la relación de las dimensiones de compromiso organizacional sobre la variable de felicidad laboral de los trabajadores del sector pesquero. Se observó el análisis de la relación entre la variable “felicidad laboral” y las dimensiones de “compromiso organizacional”, se identificaron varios hallazgos significativos que proporcionan una comprensión más profunda del impacto de diferentes dimensiones en el bienestar de los trabajadores. Los resultados del modelo resaltan la influencia notable del compromiso afectivo sobre la felicidad laboral, mientras que las dimensiones de compromiso continuo y normativo no muestran una relación estadísticamente significativa. Los umbrales analizados en la variable “felicidad laboral” reflejan diferencias sustanciales en los niveles bajo y medio. Para el nivel bajo de felicidad (FELAB = 2), el valor de Wald obtenido fue de 534,643 con una significancia menor a 0.001, lo cual indica que los trabajadores en este nivel presentan diferencias significativas en comparación con otros niveles de felicidad. De forma similar, el nivel medio de felicidad laboral (FELAB = 3) presenta un valor de Wald de 1122,970 con una significancia menor a 0.001, reafirmando la existencia de disparidades entre los distintos niveles. Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, se observó que el compromiso afectivo (COMAF) tiene una relación estadísticamente significativa con la felicidad laboral de los trabajadores. En particular, para el nivel bajo de compromiso afectivo (COMAF = 2), el análisis arrojó un valor de Wald de 550.192 con una significancia menor a 0.001, lo cual sugiere que un bajo compromiso afectivo está asociado con niveles reducidos de felicidad laboral. La estimación negativa de -23.676 refuerza esta conclusión, destacando que un compromiso emocional limitado de los trabajadores hacia la organización influye negativamente en su bienestar. Por otro lado, las dimensiones de compromiso continuo (COMCON) y compromiso normativo (COMNOR) no mostraron una influencia significativa en la felicidad laboral. El modelo general, medido a través del coeficiente de Nagelkerke, arrojó un valor de 0.768, lo que sugiere que aproximadamente el 76.8% de la variabilidad en la felicidad laboral puede explicarse por las dimensiones del compromiso organizacional incluidas en el análisis. Además, el valor de chi-cuadrado de 58.498 con 6 grados de libertad y una significancia menor a 0.001 confirma que el modelo es estadísticamente adecuado para explicar las variaciones en la felicidad laboral. En conclusión, los resultados indican que el compromiso afectivo es una dimensión clave en la promoción de la felicidad laboral, mientras que las dimensiones de compromiso continuo y normativo no tienen un impacto significativo. Esto resalta la importancia de desarrollar estrategias que fortalezcan el vínculo emocional entre los trabajadores y la organización para promover un ambiente laboral más satisfactorio y positivo. Estos hallazgos son especialmente relevantes para la gestión del talento humano

en el sector pesquero, proporcionando información valiosa para diseñar políticas y prácticas que mejoren el bienestar general de los empleados.

- Determinar la relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de clima laboral

Tabla 6 . Relación de la variable felicidad laboral con las dimensiones de clima laboral

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[FELAB = 2]	-6,833	1,496	20,853	1	<,001	-9,766	-3,901
	[FELAB = 3]	-2,349	,980	5,744	1	,017	-4,269	-,428
Ubicación	[AUTO = 2]	1,486	1,599	,863	1	,353	-1,649	4,621
	[AUTO = 3]	-1,475	,890	2,747	1	,097	-3,220	,269
	[INVOLUC = 2]	-3,510	1,587	4,981	1	,027	-6,620	-,399
	[INVOLUC = 3]	-1,712	,938	3,329	1	,068	-3,552	,127
	[SUPERV = 2]	-,950	1,356	,491	1	,484	-3,606	1,707
	[SUPERV = 3]	-,792	,959	,681	1	,409	-1,089	2,672
	[COMUN = 2]	-2,928	1,410	4,310	1	,038	-5,692	-,164
	[COMUN = 3]	-1,223	1,016	1,449	1	,229	-3,215	,769
	[CONDLAB = 2]	-2,015	1,653	1,486	1	,223	-5,255	1,225
	[CONDLAB = 3]	-1,757	1,033	2,891	1	,089	-3,783	,268
Chi cuadrado 50,079				d.f = 10	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,618			Nagelkerke = 0,703		McFadden = 0,455			

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

### Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 6 de resultados destaca la relación significativa que las dimensiones de clima laboral tienen sobre la felicidad laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. La mejora de estas dimensiones es crucial para fomentar un clima laboral más positivo y aumentar los niveles de felicidad de los trabajadores. En los umbrales, se observó que el nivel bajo de felicidad laboral (FELAB=2) muestra un valor de Wald de 20.853 con una significancia menor a 0.001. Esto indica que los trabajadores clasificados en el nivel bajo presentan diferencias significativas respecto a otros niveles, reflejando una clara disparidad entre las categorías de felicidad laboral. Además, para el nivel medio de esta variable (FELAB=3), se obtuvo un valor de Wald de 5.744 y una significancia de 0.017, lo cual refuerza la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes niveles de felicidad laboral. Analizando cada dimensión de clima laboral, se encontró que el involucramiento y la comunicación presentan una relación significativa con la felicidad laboral. Específicamente, para la dimensión de involucramiento, el nivel bajo (INVOLUC = 2) muestra un valor de Wald de 4.981 y una significancia de 0.027, lo cual indica una relación significativa. La estimación negativa de -3.510 sugiere que un nivel bajo de involucramiento está asociado con una menor percepción de felicidad laboral, evidenciando que la falta de participación activa y de compromiso de los trabajadores impacta negativamente su percepción de bienestar. En cuanto a la dimensión de comunicación, se observó que el nivel bajo (COMUN = 2) presenta un valor de Wald de 4.310 y una significancia de 0.038, lo cual también sugiere una relación significativa. La estimación negativa de -2.928 implica que un nivel bajo de comunicación está vinculado a una menor percepción de felicidad laboral. Esto resalta la importancia de una comunicación efectiva en el entorno de trabajo para fomentar la felicidad de los trabajadores. Por otro lado, las dimensiones autorrealización, supervisión y condiciones laborales no mostraron una relación significativa con la felicidad laboral, ya que los valores de Wald asociados no superan el umbral de 4 o no presentan una significancia adecuada. En cuanto al análisis del ajuste global del modelo, el coeficiente de Nagelkerke muestra un valor de 0.703, lo que sugiere que aproximadamente el 70.3% de la variabilidad en la felicidad laboral puede ser explicada por las dimensiones de clima laboral consideradas. El valor de chi-cuadrado obtenido es de 50.079 con 10 grados de libertad y una significancia menor a 0.001, lo cual indica que el modelo utilizado proporciona un ajuste significativamente mejor que un modelo sin estas variables predictoras.

- Determinar la relación de la variable compromiso organizacional con las dimensiones de felicidad laboral

Tabla 7. Relación de la variable compromiso organizacional con las dimensiones de felicidad laboral

		Estima- ción	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confian- za al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[COORG = 2]	-6,699	1,509	19,693	1	<,001	-9,657	-3,740
	[COORG = 3]	-1,375	,722	3,622	1	,057	-2,791	,041
	[SEPOVI = 2]	-5,094	1,588	10,291	1	,001	-8,207	-1,982
	[SEPOVI = 3]	-2,884	1,106	6,791	1	,009	-5,052	-,715
	[SATISVI = 2]	,562	1,564	,129	1	,720	-2,504	3,628
	[SATISVI = 3]	,483	,933	,268	1	,605	-1,346	2,313
Ubica- ción	[REAPER = 2]	-,885	2,015	,193	1	,661	-4,835	3,065
	[REAPER = 3]	-1,004	1,114	,813	1	,367	-3,187	1,179
	[ALEGVI = 2]	-3,820	1,582	5,830	1	,016	-6,921	-,719
	[ALEGVI = 3]	-1,703	1,034	2,712	1	,100	-3,729	,324
Chi cuadrado 54,918				d.f = 8	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,652			Nagelkerke = 0,743		McFadden = 0,502			

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 7 de resultados subraya la relación significativa que las dimensiones de felicidad laboral tienen sobre el compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. La mejora en estas dimensiones se establece como un objetivo clave para promover un clima laboral más favorable y fortalecer el compromiso organizacional. Los resultados para los umbrales revelan que el nivel bajo de compromiso organizacional (COORG = 2) presenta un valor de Wald de 19.693 y una significancia menor a 0.001. Esto indica que los trabajadores que se encuentran en un nivel bajo de compromiso organizacional muestran

diferencias estadísticamente significativas en comparación con otros niveles, reflejando una clara disparidad entre las distintas categorías de compromiso. Al examinar cada dimensión de felicidad laboral, se observa que “sentido positivo de la vida” (SEPOVI) presenta una relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Para el nivel bajo de SEPOVI (SEPOVI = 2), se obtuvo un valor de Wald de 10.291, con una significancia de 0.001. Este hallazgo sugiere que un bajo sentido positivo de la vida está vinculado a una percepción negativa del compromiso organizacional. La estimación negativa de -5.094 indica que los trabajadores con un escaso sentido de propósito pueden estar menos conectados emocionalmente con la organización. Para el nivel medio de SEPOVI (SEPOVI = 3), el valor de Wald es de 6.791, con una significancia de 0.009, lo que refuerza la relevancia de esta dimensión en la percepción del compromiso organizacional. La estimación negativa en este caso sugiere que incluso en niveles medios, la falta de un sentido positivo puede seguir afectando el compromiso. Por otro lado, la dimensión “alegría de vivir” (ALEGVI) tiene un valor de Wald de 5.830, con una significancia de 0.016. Esto sugiere que existe una relación significativa entre un nivel bajo de alegría de vivir y el compromiso organizacional. La estimación negativa de -3.820 respalda la idea de que la falta de alegría y satisfacción puede afectar adversamente el compromiso de los trabajadores con la organización. El análisis del Chi cuadrado, que se encuentra en 54.918 con 8 grados de libertad y una significancia inferior a 0.001, indica que el modelo que incluye las dimensiones de felicidad laboral ofrece un ajuste significativamente mejor que un modelo sin estas variables predictoras. El coeficiente de Nagelkerke, con un valor de 0.743, sugiere que aproximadamente el 74.3% de la variabilidad en el compromiso organizacional puede ser explicado por las dimensiones de felicidad laboral. Esto enfatiza la capacidad explicativa significativa de estas dimensiones en relación con la percepción del compromiso organizacional por parte de los empleados. Los hallazgos sugieren que las dimensiones de felicidad laboral tienen un impacto considerable en el compromiso organizacional del personal administrativo. Esto resalta la importancia de fortalecer estas áreas para mejorar el compromiso dentro de la empresa, promoviendo así un clima laboral más propicio.

- Determinar la relación de la variable compromiso organizacional con las dimensiones de clima laboral

Tabla 8. Relación de la variable compromiso organizacional con las dimensiones de clima laboral.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[COORG = 2]	-5,801	1,249	21,581	1	<,001	-8,249	-3,354
	[COORG = 3]	-1,396	,775	3,241	1	,072	-2,916	,124
Ubicación	[AUTO = 2]	1,020	1,791	,325	1	,569	-2,489	4,530
	[AUTO = 3]	-,026	,872	,001	1	,976	-1,735	1,683
	[INVOLUC = 2]	-3,239	1,645	3,878	1	,049	-6,462	-,015
	[INVOLUC = 3]	-1,520	,901	2,843	1	,092	-3,286	,247
	[SUPERV = 2]	-,061	1,406	,002	1	,965	-2,817	2,695
	[SUPERV = 3]	-,083	,998	,007	1	,933	-2,039	1,872
	[COMUN = 2]	-4,289	1,434	8,943	1	,003	-7,100	-1,478
	[COMUN = 3]	-1,539	,913	2,843	1	,092	-3,328	,250
	[CONDLAB = 2]	-1,859	1,924	,934	1	,334	-5,630	1,911
	[CONDLAB = 3]	-,717	1,087	,435	1	,509	-2,849	1,414
Chi cuadrado 49,172				d.f = 10	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,612			Nagelkerke = 0,697		McFadden = 0,449			

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 8 de resultados destacan la relación significativa que las dimensiones de comunicación e involucramiento tienen sobre el compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. La mejora de estas dimensiones se presenta como un objetivo fundamental para fomentar

un clima laboral más favorable y fortalecer el compromiso organizacional dentro del entorno de trabajo. Se observó que resultados para los umbrales revelan que el nivel bajo de compromiso organizacional (COORG = 2) muestra un valor de Wald de 21.581 y una significancia menor a 0.001. Esto sugiere que los trabajadores clasificados en el nivel bajo de compromiso presentan diferencias significativas en con otros niveles, reflejando una clara disparidad entre las diferentes categorías de compromiso. Analizando cada dimensión de clima laboral, se encontró que la comunicación y el involucramiento presentan una relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional. Específicamente, para la dimensión de comunicación, el nivel bajo (COMUN = 2) tiene un valor de Wald de 8.943 y una significancia de 0.003, lo cual indica una relación significativa. La estimación negativa de -4.289 sugiere que un nivel bajo de comunicación está asociado con un menor compromiso organizacional, evidenciando que la falta de comunicación efectiva puede impactar de manera negativa en la percepción de compromiso de los trabajadores. En cuanto al involucramiento, se observó que el nivel bajo (INVOLUC = 2) presenta un valor de Wald de 3.878 y una significancia de 0.049. Aunque este valor de Wald es marginalmente significativo al estar cercano a 4, se considera relevante debido a su estimación negativa de -3.239. Esto indica que la falta de involucramiento también afecta de manera negativa el compromiso organizacional, resaltando la importancia de mantener a los trabajadores comprometidos y participativos en las actividades laborales. Por otro lado, el coeficiente de Nagelkerke muestra un valor de 0.697, lo que sugiere que aproximadamente el 69.7% de la variación en el compromiso organizacional puede ser explicado por las dimensiones de clima laboral consideradas. El análisis de los resultados demuestra que el modelo utilizado es significativamente adecuado para explicar las variaciones en el compromiso organizacional, ya que el valor de chi-cuadrado obtenido es de 49.172 con 10 grados de libertad y una significancia menor a 0.001. Este resultado indica que el modelo con las dimensiones de clima laboral proporciona un ajuste significativamente mejor que un modelo sin estas variables predictoras.

- Determinar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de felicidad laboral

Tabla 9. Relación de la variable clima laboral con las dimensiones de felicidad laboral

		Estima- ción	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de con- fianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[CLILAB = 2]	-6,368	1,388	21,051	1	<,001	-9,088	-3,648
	[CLILAB= 3]	-1,979	,809	5,982	1	,014	-3,565	-,393
	[SEPOVI = 2]	-2,771	1,449	3,659	1	,056	-5,610	,068
	[SEPOVI = 3]	-1,747	,901	3,762	1	,052	-3,513	,018
	[SATISVI = 2]	-1,427	1,587	,808	1	,369	-4,537	1,683
	[SATISVI = 3]	-,549	,907	,367	1	,545	-2,327	1,228
Ubica- ción	[REAPER = 2]	1,948	2,432	,642	1	,423	-2,818	6,714
	[REAPER = 3]	-1,015	1,034	,965	1	,326	-3,041	1,011
	[ALEGVI = 2]	-6,566	2,372	7,662	1	,006	-11,215	-1,917
	[ALEGVI = 3]	-2,735	1,082	6,394	1	,011	-4,855	-,615
Chi cuadrado 57,025				d.f = 8	Sig <,001			
Cox y Snell = 0,666			Nagelkerke = 0,753		McFadden = 0,508			

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 9 de resultados resalta la relación significativa que las dimensiones de la felicidad laboral tienen sobre el clima laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. En este análisis, se observó que los resultados para los umbrales revelan que el nivel bajo de clima laboral (CLILAB = 2) presenta un valor de Wald de 21.051 con una significancia menor a 0.001. Esto sugiere que los trabajadores que se clasifican en un nivel bajo de clima laboral presentan diferencias estadísticamente significativas con otros niveles, reflejando una clara disparidad entre las diferentes categorías de clima laboral. Al analizar

cada dimensión de la felicidad laboral, se encontró que la dimensión “alegría de vivir” presenta una relación estadísticamente significativa con el clima laboral. Específicamente, para la dimensión de alegría de vivir, el nivel bajo (ALEGVI = 2) tiene un valor de Wald de 7.662 y una significancia de 0.006, lo cual indica una relación significativa. La estimación negativa de -6.566 sugiere que un nivel bajo de alegría de vivir está asociado con una percepción negativa del clima laboral, lo que refleja que la falta de experiencias positivas y satisfacción emocional puede afectar el entorno laboral de manera negativa. En el caso del nivel medio de esta misma dimensión (ALEGVI = 3), se obtuvo un valor de Wald de 6.394 y una significancia de 0.011, lo que refuerza la relevancia de esta dimensión en la percepción del clima laboral. Por otro lado, aunque la dimensión “sentido positivo de la vida” muestra una tendencia hacia la significancia en el nivel medio (SEPOVI = 3) con un valor de Wald de 3.762 y una significancia de 0.052, este resultado no alcanza el umbral crítico de 4 para ser considerado estadísticamente significativo, lo cual impide afirmar de manera concluyente una influencia de esta dimensión en el clima laboral. Las demás dimensiones, como “satisfacción con la vida” y “realización personal”, no muestran una relación significativa, ya que los valores de Wald asociados no cumplen con el criterio establecido. El análisis del ajuste global del modelo mediante el coeficiente de Nagelkerke revela que el 75.3% de la variabilidad en el clima laboral puede ser explicado por las dimensiones de la felicidad laboral, lo cual sugiere una capacidad explicativa considerable de las dimensiones seleccionadas en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores. El valor de chi-cuadrado es de 57.025 con 8 grados de libertad y una significancia menor a 0.001, lo cual indica que el modelo con las dimensiones de la felicidad laboral proporciona un ajuste significativamente mejor que un modelo sin estas variables predictoras.

- Determinar la relación de la variable clima laboral con las dimensiones de compromiso organizacional.

Tabla 10. Relación de la variable clima laboral con las dimensiones de compromiso organizacional.

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Lim. Inf	Lim. Sup
Umbral	[CLILAB = 2]	-4,972	1,068	21,656	1	<,001	-7,066	-2,878
	[CLILAB = 3]	-1,513	,783	3,729	1	,053	-3,048	,023

						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Lim. Inf	Lim. Sup
Ubicación	[COMAF = 2]	-4,185	1,294	10,455	1	,001	-6,722	-1,648
	[COMAF = 3]	-2,625	,996	6,941	1	,008	-4,578	-,672
	[COMCON = 2]	-1,890	1,463	1,668	1	,197	-4,758	,978
	[COMCON = 3]	-1,027	,872	1,388	1	,239	-2,735	,682
	[COMNOR = 2]	-1,890	1,443	1,715	1	,190	-4,719	,939
	[COMNOR = 3]	-1,027	,885	1,348	1	,246	-2,760	,707
	Chi cuadrado 43,693				d.f = 6	Sig <,001		
Cox y Snell = 0,568			Nagelkerke = 0,643		McFadden = 0,389			

Fuente: datos procesados de la recolección de datos del cuestionario

Función de enlace: Logit

- Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla 10 de resultados destaca la relación de las dimensiones de compromiso organizacional tienen sobre el clima laboral de los trabajadores del sector pesquero de Chimbote. En este análisis, se observó que los resultados para los umbrales revelan que el nivel bajo de clima laboral (CLILAB = 2) presenta un valor de Wald de 21.656 con una significancia menor a 0.001. Esto sugiere que los trabajadores clasificados en un nivel bajo de clima laboral muestran diferencias estadísticamente significativas respecto a otros niveles, reflejando una clara disparidad entre las diferentes categorías de clima laboral. Al analizar cada dimensión de compromiso organizacional, se encontró que la dimensión “compromiso afectivo” presenta una relación estadísticamente significativa con el clima laboral. Específicamente, para la dimensión de compromiso afectivo, el nivel bajo (COMAF = 2) tiene un valor de Wald de 10.455 y una significancia de 0.001, lo cual indica una relación significativa. La estimación negativa de -4.185 sugiere que un nivel bajo de compromiso afectivo está asociado con una percepción negativa del clima laboral, evidenciando que la falta de conexión emocional de los trabajadores hacia la organización puede impactar negativamente su percepción del entorno laboral. En el caso del nivel medio de esta misma dimensión (COMAF = 3), se obtuvo un valor de Wald de 6.941 y una significancia de 0.008, lo cual refuerza la relevancia del compromiso afectivo en la percepción del clima laboral. Por otro lado, las dimensiones de “compromiso continuo” y “compromiso

normativo” no muestran una relación significativa, ya que los valores de Wald asociados no cumplen con el criterio establecido de un valor mayor a 4. En ambas dimensiones, los resultados no alcanzan la significancia necesaria para afirmar concluyentemente una influencia en el clima laboral. Por lo que indica que estas relaciones son estadísticamente significativas y permite rechazar la hipótesis nula. El análisis del ajuste global del modelo mediante el coeficiente de Nagelkerke revela que el 64.3% de la variabilidad en el clima laboral puede ser explicada por las dimensiones de compromiso organizacional, lo cual sugiere una capacidad explicativa considerable de las dimensiones seleccionadas en la percepción del clima laboral por parte de los trabajadores. El valor de chi-cuadrado obtenido es de 43.693 con 6 grados de libertad y una significancia menor a 0.001, lo cual indica que el modelo con las dimensiones de compromiso organizacional proporciona un ajuste significativamente mejor que un modelo sin estas variables predictoras.

## Discusiones

En cuanto a los descubrimientos logrados, se procede a discutir los resultados, los cuales presentan la correlación entre la felicidad en el trabajo, el compromiso dentro de la organización y el clima laboral experimentado por el personal de procesadoras de anchoveta en el sector pesquero. Se evidencia en la Tabla 1 que tanto el compromiso organizacional como el clima laboral tienen una relación negativamente significativa con la felicidad laboral, teniendo en cuenta que en todos se toma el estadístico de Wald donde tiene que ser mayor a 4 y el valor de sig. p\_valor < 0,05, esto indica que, a mayor nivel en el compromiso organizacional y clima laboral, la probabilidad de que los empleados se sientan más felices dentro de su entorno laboral disminuye. Este hallazgo difiere con un estudio que se llevó a cabo por Federico et al. (2023). Dicho estudio analizó el ambiente organizacional, la satisfacción de los colaboradores como predictores de la felicidad en el trabajo. Donde sus resultados descubrieron que existía una correlación positiva entre la satisfacción, clima y felicidad. Por otra parte, se halló una correlación negativa significativa entre el clima organizativo y el bienestar subjetivo. Los resultados del estudio sugieren que la percepción de un clima organizativo positivo está asociada a una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores del sector salud en Sonora, México. Teniendo en cuenta que nuestros resultados tienen una relación negativa pero significativa, lo cual podría estar relacionado con otros factores como los que menciona Díaz y Carrasco (2018), en su artículo titulado Efecto de factores del entorno laboral y los riesgos psicosociales en relación con la felicidad organizativa examina cómo afectan estos elementos al bienestar general dentro de una empresa. Los resultados principales muestran que altos niveles de felicidad organizacional están relacionados con trabajos que tienen altos estándares de desempeño. También se resalta la importancia de reforzar positivamente a los

trabajadores y ofrecer flexibilidad para satisfacer sus necesidades familiares. Esto indica que la felicidad organizacional se beneficia de un ambiente laboral que promueve el reconocimiento y la armonización con la vida personal.

En la tabla 2 de acuerdo a los resultados que se obtuvieron de los niveles de felicidad entre los colaboradores del sector ya antes mencionado revelan aspectos positivos y áreas que requieren atención en las dimensiones evaluadas. En la dimensión de sentido positivo de la vida, un 42.3% de los empleados se encuentra en un nivel medio, mientras que un 21.2% clasifica en un nivel bajo. Este resultado sugiere que, aunque una parte considerable de los trabajadores experimenta un sentido de propósito moderado, un grupo significativo aún enfrenta desafíos en esta área, lo que puede afectar su bienestar general. En la dimensión de satisfacción con la vida, se observa que un 50.0% de los trabajadores se sitúa en un nivel medio, mientras que un 15.4% se encuentra en un nivel bajo. Este hallazgo demuestra que la mayor parte de los trabajadores están razonablemente satisfechos con sus vidas, aunque la presencia de un porcentaje en el nivel bajo tiende a resaltar que es necesario la implementación de estrategias que fortalezcan la satisfacción personal y profesional de los trabajadores. Respecto a la realización personal, se destaca que un 44.2% de los empleados se clasifica en un nivel alto, lo que sugiere una fuerte percepción de logro en sus actividades. Sin embargo, un 13.5% está en un nivel bajo, indicando que algunos trabajadores aún sienten que no están alcanzando su pleno potencial, lo que implica que impacte en su motivación, responsabilidad y el desempeño dentro de la empresa en la que labora. Finalmente, en la dimensión de alegría de vivir, un 48.1% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, y un 23.1% clasifica en un nivel bajo. Esto explica que, la mayor parte de los trabajadores, aunque experimenten una alegría moderada en su vida, el porcentaje significativo en el nivel bajo sugiere que hay espacio para mejorar la percepción de felicidad general. Los resultados se fortalecen ya que, Andrade (2023), en su investigación exploró la percepción de la felicidad laboral, el bienestar en el trabajo y la subjetividad emocional en el ámbito profesional, este llegó a la conclusión de que es muy importante la creación de políticas de motivación en el entorno laboral, ya sea de manera intrínsecas como extrínsecas, resaltó la importancia de que al realizar capacitaciones promueve un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo, programas para un mejor incentivo, también ayudan a mejorar la colaboración de los empleados, lo que eleva los niveles de felicidad dentro de la empresa.

En la tabla 3 los resultados obtenidos de los niveles de compromiso organizacional entre los trabajadores del sector pesquero revelan variaciones significativas en las diferentes dimensiones evaluadas. En la dimensión de compromiso afectivo, se visualiza que un 50.0% de los trabajadores se ubican en un nivel medio, mientras que un 28.8% clasifica en un nivel bajo. Este resultado sugiere que, aunque la mayoría de los trabajadores experimentan una conexión

emocional moderada con la organización, una porción considerable aún enfrenta desafíos en este aspecto, lo que puede impactar su motivación y satisfacción general en el entorno laboral. En cuanto al compromiso continuo, solo un 9.6% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 38.5% está en un nivel medio, y un 51.9% en un nivel alto. Este resultado señala que el mayor porcentaje de los trabajadores tienen una fuerte motivación para permanecer en la organización debido a los beneficios que perciben, aunque el 38.5% en el nivel medio sugiere que hay espacio para mejorar la lealtad y el apego a la empresa. Por último, en la dimensión de compromiso normativo, se destaca que un 53.8% de los empleados se encuentra en un nivel alto, indicando que se sienten moralmente obligados a permanecer en la organización. Sin embargo, un 9.6% de los trabajadores está en un nivel bajo, lo que sugiere que algunos no comparten este sentido de obligación hacia la empresa. Los resultados difieren del estudio de Calderón et al. (2015) donde hacen énfasis en que los trabajadores deben de socializar, ya que esto mejora la comprensión de su dinámica organizativa y la integración de ellos mismos. Una socialización en el entorno dentro del trabajo contribuye al compromiso de los empleados, ya que, se fomentan relaciones afectivas y normativas con sus compañeros, lo que da por resultado una fidelidad hacia la organización.

En la tabla 4 los resultados obtenidos de los niveles de clima laboral entre los trabajadores del sector pesquero revela fortalezas y áreas de oportunidad en las diferentes dimensiones evaluadas. En la dimensión de autorrealización, la mayoría de los trabajadores (55.8%) se siente altamente satisfecha y realizada en sus labores, sugiriendo un entorno de crecimiento y desarrollo personal. Sin embargo, un pequeño grupo (7.7%) no experimenta esta misma percepción positiva, lo que requiere atención. En la dimensión de involucramiento, un 46.2% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, pero un 21.2% en nivel bajo, indicando una falta de compromiso y participación activa en la empresa. En la dimensión de supervisión, casi la mitad de los trabajadores (46.2%) perciben una supervisión adecuada, aunque un 13.5% considera que esta no es suficiente, lo que implica una posible falta de apoyo o dirección. La comunicación presenta desafíos, ya que solo un 50% se encuentra en un nivel medio y un 26.9% en nivel bajo, sugiriendo problemas de claridad y efectividad en los canales de comunicación. Por último, las condiciones laborales son percibidas favorablemente por el 42.3% de los trabajadores, aunque un 13.5% identifica áreas de mejora en infraestructura y políticas. En conjunto, estos resultados destacan la necesidad de fortalecer el compromiso, la comunicación y la supervisión para la mejora del clima dentro de la empresa en la que se labora y garantizar el bienestar y desempeño de los empleados. Para un mejor análisis de los resultados, donde Cantú et al. (2023), en su investigación donde examinaron la relación entre el clima laboral, la satisfacción y el compromiso de los empleados en instituciones, llegaron a la conclusión de que es necesario adoptar prácticas que promuevan una estructura

organizativa mediante la comunicación y práctica, buscar la realización de los empleados genera puntos a favor en lo que viene a ser su rendimiento y eficiencia dentro de la empresa, mejorando su rendimiento laboral y productividad. Cabe mencionar que, la comunicación viene a ser un factor determinante para un mejor clima laboral, ya que en el nivel medio como se muestra, hay ciertas discrepancias que hacen que el colaborador no sea feliz, eso conllevará una falta de compromiso y empatía hacia la empresa.

Tras analizar los resultados de la Tabla 5 de las dimensiones de compromiso organizacional sobre la variable de felicidad laboral de los colaboradores, resaltan la influencia notable del compromiso afectivo sobre la felicidad dentro del trabajo, mientras que las dimensiones de compromiso continuo y normativo no muestran una relación estadísticamente significativa. La estimación negativa de -23.676 refuerza esta teoría, destacando que un compromiso emocional limitado de los trabajadores hacia la organización influye negativamente en su bienestar. Por ello, los resultados indican que el compromiso afectivo es una dimensión clave en la promoción de la felicidad laboral, mientras que las dimensiones de compromiso continuo y normativo no tienen un impacto significativo. Esto resalta la importancia de desarrollar estrategias que fortalezcan el vínculo emocional entre los trabajadores y la organización para promover un ambiente laboral más satisfactorio y positivo. Estos hallazgos son especialmente relevantes para la gestión del talento humano en el sector pesquero, proporcionando información valiosa para diseñar políticas y prácticas que mejoren el bienestar general de los empleados. Para comprender mejor esta intervención Rodríguez y Raga (2021) en su artículo de investigación buscaron identificar la relación entre la percepción del bienestar, la satisfacción profesional y el compromiso del mismo de los trabajadores que participan en una institución educativa en Medellín. Los resultados obtenidos mostraron una conexión importante entre la percepción de felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores, se encontró que la satisfacción laboral influye directamente en el compromiso organizacional de los colaboradores, demostrado a través de su energía, dedicación y persistencia en su trabajo, incluso en momentos difíciles. Además, se observó que la felicidad experimentada durante el ejercicio de sus funciones tiene un impacto positivo en su satisfacción y compromiso laboral, estos resultados resaltan lo necesario que es la implementación de programas y estrategias destinados a promover la felicidad de los trabajadores.

En cuanto a los hallazgos obtenidos de la Tabla 6 de las dimensiones de clima laboral sobre la variable de felicidad laboral de los empleados, este análisis resalta la importancia de mejorar las dimensiones de involucramiento y comunicación para fomentar un entorno de trabajo positivo y así lograr la felicidad de los colaboradores. Ya que, los resultados muestran un valor de Wald de 20,853 en lo que viene a ser el nivel bajo de felicidad laboral, mientras que el nivel medio

tiene un valor de Wald de 5,744, esto refuerza las diferencias que existen en cada nivel de felicidad. Por otro lado, se observó que, el involucramiento en nivel bajo con una estimación negativa de -3,510, lo que quiere decir que, una falta de involucramiento impacta negativamente en la percepción de la felicidad laboral, lo cual sugiere una participación más activa dentro de la empresa y un compromiso mayor, además, en el nivel bajo de comunicación, se tiene una estimación negativa de -2,928, esto manifiesta la necesidad de fomentar una comunicación efectiva en el entorno del trabajo. Al tener una significancia que afecta negativamente a nuestra variable, se habla de la investigación de Piligua et al. (2019), el cual llevaba por título, ambiente dentro de una organización como factor clave en el rendimiento productivo en una compañía y su objetivo era evaluar como el clima dentro del trabajo afectaba al rendimiento del personal que laboraba en el mismo, los resultados fueron similares a los presentados, ambos se llegan a la conclusión que, la percepción de estancamiento profesional, que viene a ser lo opuesto a involucramiento, suele afectar en la falta de colaboración con o entre directivos, todo esto afecta a la productividad de la organización.

En la tabla 7 de resultados, se destaca la relación significativa de las dimensiones de felicidad laboral sobre el compromiso organizacional de los empleados. La mejora en estas dimensiones es fundamental para fomentar un entorno organizacional más favorable y así fortalecer la responsabilidad y el compromiso de los trabajadores hacia la empresa. Los resultados revelan que un nivel bajo de compromiso organizacional presenta un valor de Wald de 19.693, lo que indica una clara disparidad entre las distintas categorías de compromiso. Además, se observó que la dimensión de “sentido positivo de la vida” muestra una relación significativa con el compromiso organizacional. En el nivel bajo de esta dimensión, la estimación negativa de -5.094 sugiere que la falta de un sentido positivo en la vida está asociada con una menor conexión emocional con la organización, afectando negativamente el compromiso. Asimismo, la dimensión de “alegría de vivir” muestra una estimación negativa de -3.820, lo cual respalda la idea de que la falta de alegría y satisfacción impacta adversamente el compromiso de los trabajadores con la organización. Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer estas áreas para promover un mayor compromiso dentro de la organización, mejorando así el ambiente laboral. Los resultados toman de cimiento al estudio de Ronald y Soledad (2020), donde ellos examinaron la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso en el cuerpo docente de una institución educativa, donde los resultados revelan que, expresaban satisfacción, siempre y cuando tenían una remuneración adecuada, tengan oportunidades de ascenso y tienen un reconocimiento adecuado, lo que quiere decir que, al analizarlo con los resultados previamente explicados, existe una relación en que si el sentido positivo de la vida, no llega impactar en el trabajador, al igual que la alegría por vivir, los trabajadores serán insatisfechos, no habrá un compromiso de por medio con la empresa, por lo que un gran aspecto a tratar es en lo emocional.

En la tabla 8 de resultados, destaca la relación significativa de las dimensiones de clima laboral específicamente, la comunicación y el involucramiento, con la variable de compromiso organizacional en los trabajadores del sector pesquero. Los resultados revelan que el nivel bajo de compromiso organizacional muestra un valor de Wald de 21,581, esto representa las diferencias significativas con otros niveles, reflejando disparidad. Lo que viene a ser el nivel bajo de comunicación, este presenta una relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional, pero debido a su estimación significativa de -4,289, expresa que un nivel bajo de comunicación está asociado a un menor compromiso, lo que pone en evidencia la falta de una comunicación efectiva, esta llega a impactar de manera negativa en la percepción del compromiso de los trabajadores. Pasando al nivel bajo de involucramiento, esta presenta una estimación negativa de -3,239, de igual manera afecta de manera negativa al compromiso organizacional, debido a que resalta la importancia de mantener a los trabajadores comprometidos y participativos en las actividades laborales, de manera individual y grupal. Esto queda evidenciado ya que, Benziane (2017), manifiesta que un compromiso organizacional positivo, mejora el rendimiento de los trabajadores en aspectos como la calidad de trabajo, el dominio de conocimientos y la aceptación de la carga laboral designada. Además, que Marchalina et al. (2020), también argumenta que, el compromiso organizacional positivo, contribuye a la sostenibilidad de la organización, ya que la participación activa, lleva a la consecución de los objetivos deseados.

En cuanto a los hallazgos de la Tabla 9 de resultados, se destaca la relación de las dimensiones de felicidad laboral con la variable clima dentro del trabajo en el personal que labora en el sector pesquero, partiendo con umbral del nivel bajo de clima laboral el cual fue un valor de Wald de 21,051 lo que refleja una disparidad entre las diferentes categorías, seguido con la dimensión alegría de vivir, que presenta una estimación negativa de -6,566, esto está asociado a una percepción negativa del clima laboral, por lo que se dice que, los trabajadores carecen de experiencias positivas y satisfacción, esto afecta al entorno laboral de manera negativa. Para reforzar este argumento, se refleja que, en el caso de la dimensión, alegría de vivir, tiene un valor de Wald de 6,394 con lo cual se puede afirmar que tiene una relación significativa, lo que da como resultado que lo mencionado anteriormente sea cierto. Para que lo sustentado previamente tenga validez, Hernández et al. (2023), en su investigación que tiene como objetivo hallar el nivel de felicidad laboral en los colaboradores de una empresa, obtuvo como resultados que una persona ligeramente mayor y que haya tenido la experiencia suficiente, puede estar más comprometido con la empresa, debido a las vivencias que llevo en el entorno, además, un buen ingreso salarial, una buena relación con sus superiores, son factores determinantes que ayudan a que el clima laboral sea satisfactorio, dicho sea, un ambiente agradable y armonioso, lo que conlleva a que la productividad de la empresa sea superior.

Por último, en la Tabla 10 de resultados, se analizó la relación de las dimensiones de compromiso organizacional con la variable clima laboral en los colaboradores del sector pesquero, empezando con el umbral bajo de clima laboral, que refleja un valor de Wald de 21,656 esto quiere decir, que muestra diferencias estadísticamente significativas respecto a los otros niveles, ahora con la dimensión de compromiso afectivo, se encontró una estimación negativa de -4,185 esto queda evidenciado en la falta de conexión emocional de los trabajadores hacia la empresa, llegando a impactar de manera negativa su percepción laboral. En cambio, las dimensiones compromiso continuo y compromiso normativo, no muestran una relación significativa ya que sus valores no cumplen con los criterios requeridos, sus resultados no alcanzan una significancia necesaria para afirmar una relación en el clima laboral. Para reforzar esto Vera y Ayala (2023), en su investigación expresaron que un clima laboral positivo, se relaciona significativamente con un mayor compromiso, destacaron la importancia de mantener un ambiente organizacional positivo, hallaron relevante la gestión del clima en las organizaciones, por lo que da a entender que, cuando hay un clima laboral óptimo, el compromiso que tiene el trabajador con la empresa es mucho mayor. Además de que Jiménez et al. (2020), expresó que un ambiente laboral y el compromiso con la empresa es un aspecto fundamental, ya que un ambiente de trabajo armonioso genera un compromiso mayor por parte de los trabajadores, lo que contribuye de manera directa en su productividad.

## Conclusiones

Durante el desarrollo de este trabajo se cumplieron los objetivos iniciales y se realizaron importantes descubrimientos que avanzaron en el conocimiento investigativo.

En primer lugar. Se encontró que la existencia de una relación significativa entre la felicidad laboral, el compromiso organizacional y el clima laboral entre los empleados pesqueros de Chimbote. Los análisis de regresión ordinal muestran que la felicidad en el trabajo influye en los niveles bajos y medios de compromiso organizacional y atmósfera de trabajo, lo que se confirma mediante estadísticas de Wald significativas y un valor de  $p < 0,05$ . Además, el coeficiente de Nagelkerke muestra que el 74,1% de la variación de la felicidad laboral en el trabajo puede explicarse por el nivel de compromiso organizacional y el clima laboral, lo que permite descartar la hipótesis nula. Este resultado muestra que un entorno que promueva en el trabajo la felicidad aumenta en los empleados su compromiso y una actitud positiva hacia el entorno laboral.

Segunda. Se identificó en el estudio que los niveles de felicidad laboral entre los colaboradores del sector pesquero presentan un panorama mixto, con aspectos positivos y áreas de mejora. La dimensión de sentido positivo de la vida muestra que el 42.3% de los trabajadores se encuentran en un nivel medio, aunque un 21.2% está en nivel bajo, sugiriendo desafíos en la percepción de propósito de vida. En satisfacción con la vida, un 50.0% alcanza el nivel medio, mientras que un 15.4% permanece en nivel bajo, destacando la necesidad de fortalecer la satisfacción personal y profesional. En realización personal, el 44.2% del personal reporta un nivel alto, lo que refleja una sólida percepción de logro, aunque un 13.5% se sitúa en nivel bajo, indicando áreas de oportunidad en el alcance de su potencial. Finalmente, en la dimensión de alegría de vivir, el 48.1% reporta nivel medio y el 23.1% nivel bajo, señalando oportunidades para mejorar el bienestar general de los trabajadores.

Tercera. Los hallazgos sugieren variaciones significativas en los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores del sector pesquero. En compromiso afectivo, el 50.0% de los prestadores de servicio presenta un nivel medio, aunque un 28.8% se encuentra en nivel bajo, lo que refleja una conexión emocional moderada en general, pero también áreas que podrían beneficiarse de refuerzos en motivación y satisfacción. Respecto al compromiso continuo, la mayoría, con un 51.9% en nivel alto, muestra una fuerte disposición a permanecer en la organización, impulsada por los beneficios percibidos, aunque el 38.5% en nivel medio indica potencial para fortalecer el apego y lealtad. En cuanto al compromiso normativo, un 53.8% se sitúa en nivel alto, mostrando un sentido de obligación moral hacia la empresa, mientras que el 9.6% en nivel bajo señala oportunidades para cultivar este sentido de compromiso.

Cuarta. Los hallazgos reflejan fortalezas y áreas de mejora en el clima laboral de los trabajadores del sector pesquero. En autorrealización, el 55.8% muestra satisfacción, aunque un 7.7% indica falta de desarrollo personal. En involucramiento, un 21.2% presenta un nivel bajo, evidenciando una baja participación en la empresa. La supervisión es adecuada para el 46.2%, pero un 13.5% percibe carencias en apoyo. La comunicación necesita atención, con un 26.9% en nivel bajo, y las condiciones laborales son favorables para el 42.3%, aunque el 13.5% identifica áreas a mejorar. Esto subraya la necesidad de optimizar el compromiso, la comunicación y la supervisión para fortalecer el clima laboral.

Quinta. Los resultados destacan una relación significativa entre la felicidad laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores del sector pesquero, mientras que el compromiso continuo y normativo no presentan una influencia relevante sobre la felicidad laboral. En los niveles bajos de felicidad, el valor de Wald de 534.643 y la significancia menor a 0.001 muestran diferencias notables en comparación con otros niveles, y el compromiso afectivo bajo también se asocia con menor felicidad laboral, evidenciado por un valor de Wald de 550.192 y una

estimación negativa de -23.676. El modelo explica un 76.8% de la variabilidad en felicidad laboral (coeficiente de Nagelkerke = 0.768), lo cual confirma la importancia de fortalecer el compromiso afectivo para fomentar el bienestar en el sector pesquero.

Sexta. Los resultados reflejan una relación significativa entre el clima laboral y la felicidad laboral en los trabajadores del sector pesquero, especialmente en las dimensiones de involucramiento y comunicación. Niveles bajos en ambas dimensiones se asocian con una menor percepción de felicidad, evidenciado por valores de Wald de 4.981 para involucramiento y 4.310 para comunicación. El modelo explica un 70.3% de la variabilidad en la felicidad laboral, confirmando que mejorar el clima laboral, especialmente en involucramiento y comunicación, podría elevar los niveles de felicidad en el entorno laboral.

Séptimo. Los resultados muestran que aspectos de la felicidad en el trabajo tienen una relación significativa con el compromiso organizacional. En concreto, los bajos “sentido positivo de la vida” y “alegría de vivir” muestran una relación negativa con el compromiso organizacional, con valores de Wald de 10.291 y 5.830, respectivamente. Esto muestra que un pobre sentido de propósito y satisfacción reduce el compromiso percibido de los empleados con la organización. El modelo explica el 74,3% de la varianza en el compromiso organizacional, destacando la importancia de fortalecer la felicidad en el lugar de trabajo para promover un mayor compromiso y un ambiente de trabajo positivo.

Octava. Los resultados muestran que las dimensiones de comunicación e involucramiento tienen una relación significativa con el compromiso organizacional. En particular, un nivel bajo de comunicación (valor de Wald de 8.943,  $p = 0.003$ ) y de involucramiento (valor de Wald de 3.878,  $p = 0.049$ ) están asociados con un menor compromiso, indicando que una falta de comunicación efectiva y participación impacta negativamente en la percepción de compromiso. El modelo general explica el 69.7% de la variabilidad en el compromiso organizacional, subrayando la importancia de mejorar estas dimensiones para fortalecer el compromiso de los empleados.

Novena. Se observa una relación significativa entre las dimensiones de felicidad laboral y el clima laboral de los trabajadores del sector pesquero. Un clima laboral bajo se asocia con un valor de Wald de 21.051 y una significancia menor a 0.001. La dimensión “alegría de vivir” es clave, mostrando un valor de Wald de 7.662 y una significancia de 0.006, lo que indica que un bajo nivel de alegría afecta negativamente el clima laboral. Aunque “sentido positivo de la vida” tiene una tendencia significativa (Wald = 3.762,  $p = 0.052$ ), no alcanza el umbral crítico. En conjunto, el modelo explica el 75.3% de la variabilidad en el clima laboral, evidenciando un ajuste adecuado con las dimensiones de felicidad laboral analizadas.

Decima. Se destaca una relación significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y el clima laboral en los trabajadores del sector pesquero. Un clima laboral bajo presenta un valor de Wald de 21.656 con una significancia menor a 0.001, indicando diferencias significativas entre los niveles de clima. La dimensión “compromiso afectivo” muestra una relación relevante, con un valor de Wald de 10.455 y una significancia de 0.001, sugiriendo que una conexión emocional débil impacta negativamente en la percepción del clima laboral. En contraste, las dimensiones de “compromiso continuo” y “compromiso normativo” no alcanzan la significancia necesaria. El modelo explica el 64.3% de la variabilidad en el clima laboral, reflejando un ajuste adecuado con las dimensiones de compromiso organizacional analizadas.

## Recomendaciones

Primera. Se sugiere a las empresas diseñar políticas que fomenten la felicidad laboral, integrando prácticas que fortalezcan el compromiso organizacional y el clima laboral. Esto podría incluir talleres de desarrollo personal, actividades de team building y espacios para el feedback y la comunicación abierta.

Segunda. Se recomienda realizar evaluaciones periódicas sobre la felicidad laboral, centrándose en las dimensiones identificadas. Esto permitirá a las empresas implementar medidas específicas para mejorar las áreas con niveles bajos, como ofrecer programas de coaching y asesoramiento para el desarrollo personal.

Tercera. Es recomendable que las empresas establezcan mecanismos de reconocimiento y recompensa para los empleados, así como fomentar un ambiente que potencie el compromiso afectivo, mediante la mejora de las circunstancias laborales y el impulso de la cultura organizacional.

Cuarta. Se sugiere implementar políticas de mejora en comunicación y supervisión, así como en involucramiento de los trabajadores. Esto podría lograrse mediante capacitaciones para líderes y el espacio de grupos de trabajo que admitan a los trabajadores participar activamente en la toma de decisiones.

Quinta. Se recomienda promover acciones que eleven el sentido positivo de la vida y la alegría de vivir en los colaboradores, mediante actividades recreativas y programas de bienestar que fortalezcan el vínculo emocional de los empleados con la organización.

Sexta. Es recomendable enfocar esfuerzos en mejorar la comunicación y el involucramiento de los empleados, facilitando espacios para la retroalimentación y promoviendo una cultura de participación que eleve los niveles de felicidad laboral.

Séptima. Se sugiere que las empresas implementen iniciativas que aborden la mejora del sentido positivo de la vida y la alegría de vivir, creando un entorno que apoye el bienestar integral de los empleados, lo que a su vez puede desarrollar el compromiso organizacional.

Octava. Se recomienda optimizar los canales de comunicación y la intervención de los trabajadores, estableciendo un entorno de trabajo más colaborativo, donde se reconozcan y valoren las contribuciones individuales al clima laboral y al compromiso organizacional.

Noveno. Es aconsejable promover un clima laboral positivo que priorice el bienestar emocional, mediante la implementación de políticas que mejoren la comunicación y el sentido de comunidad dentro de la organización, lo que puede favorecer a los niveles de felicidad laboral.

Decimo. Se sugiere que las organizaciones trabajen en fortalecer el vínculo emocional del personal con la organización, mejorando el clima laboral mediante el reconocimiento del esfuerzo y la creación de un ambiente inclusivo que fomente el compromiso organizacional.

## Referencias

- Adecco Institute. (2023). *Informe sobre el estado del lugar de trabajo mundial 2023*. Adecco Institute. <https://tinyurl.com/2993rdgr>
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106.
- Amabile, T. M., & Grysiewicz, S. S. (1987). *Creativity in the R&D laboratory*. Center for Creative Leadership.
- Andrade, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: Una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), 32 – 48.
- Benziane, R. (2017). The role of organizational commitment in the improvement of employees' performance at a business company: An empirical study at Sonelgaz Company-Distribution Directorate Rifi-Béchar. *Al Bashaer Economic Journal*, 3(3), 254-270.
- Bermejo Salmón, M., Suárez Caimary, I. L., & Salazar Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Holguín Ciencias*, 28(3).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*, Pearson Educación.
- Brime, A. (2017). *La felicidad laboral*. Publica TIC, Deusto.

- Calderón Mafud, J. L., Francisco Augusto, L. A., Manuel, P. M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Cancharí Preciado, M. A., Espinoza de la Cruz, M. A., Linares Cazola, J. G., Domínguez Moreno, M. A. M., & Chervellini Orbegozo, F. M. (2023). *Complejidades del ambiente laboral: Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la industria pesquera*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.109>
- Cantú, S., Pedraza, N., & Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. *Formación Universitaria*, 16(4), 11-20. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Carneiro, L. L., & Bastos, A. V. B. (2023). Compromiso organizacional y bienestar en el trabajo: Investigando modelos alternativos de asociación. *CES Psico*, 17(1), 1-16. <https://doi.org/10.21615/cesp.7076>
- Castro Martínez, A., Pérez Ordóñez, C., & Moreno Albarracín, B. (2024). Bienestar y felicidad laboral como estrategia de sostenibilidad empresarial: Un análisis de las organizaciones españolas certificadas con el sello B-corp. *Methados. Revista de Ciencias Sociales*, 12(1). <https://doi.org/10.17502/mrcs.v12i1.758>
- Contreras Ríos, D. M., & Jiménez Ayala, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca: Lineamientos básicos para su intervención* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. [https://doi.org/10.48713/10336\\_11983](https://doi.org/10.48713/10336_11983)
- Diario Gestión. (2018, 20 de agosto). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Gestión*. <https://n9.cl/uy7wt>
- Diario Oficial El Peruano. (s.f.). Huancayo: La ciudad incontrastable y con la gente más feliz celebra hoy su 451 aniversario. *El Peruano*. <https://tinyurl.com/2876p4d9>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efecto de factores de clima laboral y riesgos psicosociales en la felicidad organizacional. *Ciencia y Administración*, 3(2).
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Duche-Pérez, A. B., & Galdos, G. L. R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses [Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas]. *Enfermería Global*, 18(2), 364-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Erazo, P. A., & Riaño, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Ciencias Sociales*, 13(2).

- Federico Valle, O. S., Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2023, 15 de noviembre). Clima y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en el trabajo en una muestra de funcionarios del sector salud mexicano. *Revista de Administración y Economía*, 69(4). <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.5138>
- García, J., Nieto, D., & Carrera, E. (2014). Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: Aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz. *Revista de Responsabilidad Social Corporativa*, 2(1).
- García Salirrosas, E. E. (2023). Impacto del clima organizacional proambiental en el compromiso y comportamiento sostenible de los trabajadores en Perú. *Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 26(2). <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.02>
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(9).
- Guedes, V., Lopes, T., & Mendes, L. (2017). El uso de Microsoft Excel y SPSS en investigaciones cuantitativas: una perspectiva metodológica. *Revista Internacional de Métodos Numéricos en Ingeniería*, 104(8), 648-661.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hewitt, A. (2017). *Tendencias globales de compromiso de empleados 2017. La ansiedad global afecta las ganancias obtenidas en el compromiso de los empleados*. AON Empower Results.
- Hernández García, T. J., Anaya Téllez, P. A., Aduana Avila, D., & Brito Carrillo, C. J. (2023, octubre 3). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguesa. *Ciencias Sociales*, 29, 492-503. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40970>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucia, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Homans, G. C. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. Harcourt.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023, 01 de marzo). Nota de prensa: "Sector pesca aumentó en un 32.96% en enero 2023". <https://n9.cl/uxp04>
- Instituto de Opinión Pública. (2019). *Percepción de felicidad y bienestar en el Perú: 1996-2018*. Instituto de Opinión Pública (PUCP).
- Jara García, V. J. (2021). *Conflictos laborales y el clima laboral en la Agencia Banco de la Nación Chimbote-2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

- 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 Sierra, D., Pérez Suescún, L., Corredor Moncada, M., & Lora Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clio America*, 15(30), 719-727. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>
- Khalil, E. L. (2019). Wellbeing and happiness. *The Journal of Value Inquiry*, 53(4), 627-652. <https://doi.org/10.1007/s10790-018-9678-1>
- Leal Paredes, M. S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21, 8. <https://dx.doi.org/10.24215/23143738e116>
- Licandro, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. 29(2), 59-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>
- Likert, R., & Jane, G. L. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. T. (2021, julio). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *Economía y Sociedad*, 15(1). <https://rches.utem.cl/?p=1686>
- Marchalina, L., Ahmad, H., & Gelaidan, H. M. (2020). Employees' commitment to change: Personality traits and organizational culture. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(4), 377-392.
- Medina Pariente, N. M., & Heredia Llatas, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica: Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage. <https://tinyurl.com/299vtmbp>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. <https://tinyurl.com/26wftw7v>

- Ortega Bautista, E. L., & Zamudio Huamán, A. P. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y el clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
- Organismo Nacional de Sanidad Pesquera SANIPES. (2013). *Ley N.º 30045. Ley de modernización de los servicios de saneamiento DEROGADA. Excepto el artículo 3º.*
- Palma, S. (2004). Motivación y clima laboral en personas de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 101.
- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373.
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Harpedex Cía. Ltda.* *Ciencia Digital*, 3(28).
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2017). *Manual de buenas prácticas de clima laboral.*
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness.* Guilford Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional.* Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Comportamiento organizacional* (18.a ed.). Pearson.
- Rodríguez Leudo, A. L., & Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Ronald, Q. F., & Soledad, P. S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Smith, J. (2019). Métodos descriptivos en psicología. *Revista de Psicología Aplicada*, 25(2), 123-135.
- Smith, J. (2019). Métodos cuantitativos en investigación social. *Revista de Investigación Científica*, 10(3), 67-82.
- Sordo, A. I. (2021). *Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos.* HubSpot.
- University of Oxford. (2024). *World Happiness Report 2024. Most comprehensive picture yet of happiness across generations.* Wellbeing Research Centre.
- Vera, R. V., & Ayala, M. G. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores: Caso Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(3).
- Yamamoto, J. (2013). *Bienestar, gestión de recursos humanos y desarrollo social.* Tiempo de Opinión.

## **Work environment, organizational commitment and job happiness in workers in the Chimbotan Fishing Sector in Peru**

### **Ambiente de trabajo, comprometimento organizacional e felicidad no trabalho em trabalhadores do setor pesqueiro de Chimbotan, no Peru**

#### **Deivis Lucia Lujan Terrones**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-9179-295X>  
dlujante@ucvvirtual.edu.pe  
lujanlucy720@gmail.com

Egresada de la Universidad Cesar Vallejo

#### **José Piero Valdivieso Díaz**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-5928-4517>  
josepiero\_1999@hotmail.com

Egresado de la Universidad Cesar Vallejo

#### **Miguel Angel Cancharí Preciado**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-8873-8450>  
mcanchari@ucv.edu.pe  
cancharipreciado.89@gmail.com

Licenciado en Administración por la Universidad César Vallejo, maestro en Gestión del Talento Humano, Doctor en Administración, Docente Renacyt. Me he desempeñado como Asesor y consultor en materia laboral, contando con amplia experiencia en reclutamiento y selección del personal administrativo, actualmente me desempeño como coordinador de la escuela de administración de empresas en la Universidad Cesar Vallejo, asimismo dicto las experiencias curriculares de proyecto de investigación, y desarrollo de proyecto de investigación.

#### **Jhanina Nickole Torres Sanes**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú  
<https://orcid.org/0000-0002-5156-4397>  
jtorressa@ucv.edu.pe  
jhani1422@gmail.com

Egresada de la Universidad Cesar Vallejo, obtuve el Bachiller y Título de Licenciada en Administración de Empresas, donde desarrollé sólidas bases en gestión empresarial y liderazgo. Posteriormente, me especialicé en Gestión de Talento Humano mediante una Maestría, que me permitió profundizar en estrategias de recursos humanos y desarrollo organizacional.

#### **William Arnold Carrión Adan**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú  
<https://orcid.org/0009-0001-0072-0556>  
wcarriona@ucvvirtual.edu.pe  
arnoldcarrionadan@gmail.com

Bachiller en Administración, Licenciado en Administración, Maestro en Administración de negocios – MBA por la Universidad César Vallejo. Cuento con experiencia en Planificación y Logística, actualmente me desempeño como docente en la Universidad Cesar Vallejo en las experiencias curriculares de prácticas pre profesionales y Gestión de Empresas Familiares.

**Deyssy Melyssa Alatrística Liñan**

Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-3850-2706>

[dalatrística@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dalatrística@ucvvirtual.edu.pe)

[dalatrística@gmail.com](mailto:dalatrística@gmail.com)

Contadora Pública Colegiada de la Universidad César Vallejo, con Maestría en gestión pública, cuento con experiencia en tributación, formada para trabajar en equipo y bajo presión, con iniciativa, proactiva, responsable y comprometida con las funciones propias del cargo a ocupar.

**Abstract**

This chapter examines the relationship between work environment, organizational commitment, and job happiness in administrative employees of the Chimbote Fishing Sector. The study is framed in a quantitative correlational approach, with a cross-sectional and non-experimental design. Its main purpose is to analyze how these variables interact and influence each other in the work context of the fishing sector. For data collection, three validated questionnaires were applied to a sample of 52 workers. These instruments measured the variables of work environment, organizational commitment, and job happiness, collecting information on the employees' perception of their work environment, their level of commitment to the organization, and their sense of well-being inside and outside of work. The chapter provides a detailed review of the theoretical framework that supports the variables studied, highlighting their relevance in the field of administration and organizational psychology. In addition, the methodology used is described, including the sample selection process, the application of the instruments, and the data analysis. This work seeks to contribute to the understanding of how the work environment and organizational commitment influence job happiness, offering an applied perspective to the fishing sector in Chimbote. The contents of the chapter are aimed at academics, professionals and people interested in human talent management and workplace well-being.

Keywords: Work environment; organizational commitment; job happiness.

**Resumo**

Este capítulo examina a relação entre ambiente de trabalho, comprometimento organizacional e felicidade no trabalho em funcionários administrativos do Setor Pesqueiro de Chimbote. O estudo é enquadrado numa abordagem quantitativa correlacional, com delineamento transversal e não experimental. Seu principal objetivo é analisar como essas variáveis interagem e influenciam umas às outras no contexto de trabalho do setor pesqueiro. Para coleta de dados, foram aplicados três questionários validados a uma amostra de 52 trabalhadores. Esses instrumentos mediram as variáveis de ambiente de trabalho, comprometimento organizacional e felicidade no trabalho, coletando informações sobre a percepção dos funcionários sobre seu ambiente de trabalho, seu nível de comprometimento com a organização e sua sensação de bem-estar dentro e fora do trabalho. O capítulo fornece uma revisão detalhada do arcabouço teórico que sustenta as variáveis estudadas, destacando sua relevância no campo da administração e da psicologia organizacional. Além disso, é descrita a metodologia utilizada, incluindo o processo de seleção da amostra, a aplicação dos instrumentos e a análise dos dados. Este trabalho busca contribuir para a compreensão de como o ambiente de trabalho e o comprometimento organizacional influenciam a felicidade no trabalho, oferecendo uma perspectiva aplicada ao setor pesqueiro de Chimbote. O

conteúdo do capítulo é destinado a acadêmicos, profissionais e pessoas interessadas em gestão de talentos humanos e bem-estar no local de trabalho.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; comprometimento organizacional; felicidade no trabalho.