

**UNIVERSIDAD NACIONAL
“JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION HUACHO”**

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y FELICIDAD EN EL TRABAJO DE LOS
COLABORADORES DEL HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA, HUARAL, 2021**

Presentada por:

River Julian Alva Barahona

Asesor:

Dra. Flor Victoria Pichilingue Nuñez

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

HUACHO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por todo el apoyo incondicional
brindado.

A mi esposa por ser la fortaleza y compañera
de vida y a mis hijos por ser mi inspiración
para superarme cada día.

Agradecimiento

A Dios por guiar mi camino y existencia, también por ser el apoyo y fortaleza en nuestros momentos de dificultad y de debilidad.

A la Universidad y a los docentes por haber permitido compartir sus conocimientos a lo largo de nuestra maestría.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Delimitación del estudio.....	16
1.6. Viabilidad del estudio.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. Investigaciones internacionales	17
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	19
2.2. Marco teórico.....	21
2.2.1. Motivación	21
2.2.2. Felicidad en el trabajo	27
2.3. Marco filosófico	30
2.4. Definición de términos básicos.....	32
2.5. Hipótesis de investigación	34
2.5.1. Hipótesis general.....	34
2.5.2. Hipótesis específicas	34

2.6. Operacionalización de variables	35
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	36
3.1. Diseño metodológico.....	36
3.2. Población y muestra	36
3.2.1. Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	37
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	38
3.5. Matriz de consistencia	39
CAPITULO IV: RESULTADOS	40
4.1. Análisis de resultados	40
4.1.1. Análisis de datos descriptivos.....	40
4.1.2. Análisis de datos inferencial	45
4.1.2.1. Prueba de hipótesis general	45
4.1.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	46
4.1.2.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	47
4.1.2.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	49
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
6.1. Conclusiones.....	51
6.2. Recomendaciones	52
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
5.1. Referencias bibliográficas	53

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de motivación laboral	40
Tabla 2: Nivel de felicidad en el trabajo.....	41
Tabla 3: Nivel de motivación racional	42
Tabla 4: Nivel de motivación normativa	43
Tabla 5: Nivel de motivación afectiva.....	44
Tabla 6: Correlación entre la variable motivación laboral y felicidad en el trabajo	45
Tabla 7: Correlación entre motivación racional y felicidad en el trabajo	46
Tabla 8: Correlación entre motivación normativa y felicidad en el trabajo	47
Tabla 9: Correlación entre felicidad en el trabajo y motivación afectiva.....	48

Índice de figuras

Figura 2: Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.....	22
Figura 3: Nivel de motivación laboral	40
Figura 4: Nivel de felicidad en el trabajo	41
Figura 5: Nivel de motivación racional	42
Figura 6: Nivel de motivación normativa.....	43
Figura 7: Nivel de motivación afectiva	44

Resumen

El presente estudio se propuso determinar la la relación que hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021. En ese sentido, se planteó un enfoque metodológico cuantitativo, con una investigación de tipo básica, correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con el método de estudio científico, hipotético-deductivo. Para obtener los datos estadísticos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento, se desarrolló un cuestionario de encuesta compuesta por 14 ítems para la variable motivación laboral y 27 ítems para felicidad en el trabajo medidos en escala de Likert. La población estuvo conformada por 112 administrativos y una muestra de 87 administrativos. Se obtuvo como resultados que los trabajadores de la institución sienten un nivel alto de motivación laboral (45,98%) y un nivel medio de felicidad en el trabajo (41,38%). Finalmente, la investigación concluye que existe una relación directa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los administrativos, donde se evidencia una relación estadística entre variables (*Pvalor* 0,001) y un coeficiente Rho de Spearman de 0,858), considerado como correlación positiva muy fuerte.

Palabra clave: motivación laboral, felicidad en el trabajo, desempeño laboral.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between work motivation and happiness at work of the collaborators of the San Juan Bautista Hospital, Huaral, 2021. In this sense, a quantitative methodological approach was proposed, with a basic type of research, correlational, non-experimental cross-sectional design, with the scientific, hypothetical-deductive study method. To obtain the statistical data, the survey was used as a technique and as an instrument, a survey questionnaire was developed consisting of 14 items for the work motivation variable and 27 items for happiness at work, measured on a Likert scale. The population consisted of 112 administrative personnel and a sample of 87 administrative personnel. It was obtained as results that the workers of the institution feel a high level of work motivation (45.98%) and an average level of happiness at work (41.38%). Finally, the research concludes that there is a direct relationship between work motivation and happiness in the work of administrative staff, where a statistical relationship between variables is evidenced (P value 0.001) and a Spearman's Rho coefficient of 0.858), considered as a very strong positive correlation.

Key word: work motivation, happiness at work, job performance.

Introducción

La motivación laboral representa aquella disposición que poseen las instituciones para mantener, preservar, desarrollar las mejores condiciones para el bienestar de sus colaboradores en su entorno laboral. La motivación de un colaborador está compuesta por una gran cantidad de motivos intrínsecos y extrínsecos, donde la organización es la responsable de influir aplicando algunas técnicas de motivación.

Es evidente que la competitividad que trae consigo la globalización en la actualidad, nos hace trabajar arduamente olvidándonos de los sentimientos de las personas, viéndose afectado su desempeño a nivel familiar, social y laboral, convirtiéndose en frustración, toda vez que, muchas veces los colaboradores no se sienten felices con lo que hacen.

La felicidad es aquel sentimiento positivo que experimentan las personas donde evalúan su vida con total plenitud y como la mayor parte de personas pasa más tiempo en su trabajo, la felicidad en el trabajo se convierte un factor determinante para sentirse bien consigo mismos y demostrarlo en sus resultados de desempeño laboral.

El presente trabajo está estructurado en siete capítulos que permiten cumplir con los objetivos de la investigación:

En el capítulo I: se han considerado aspectos sobre el planteamiento del problema, formulación de problemas, objetivos, la delimitación del estudio.

En el capítulo II: se trataron todas aquellas bases teóricas sobre las variables de investigación, antecedentes nacionales e internacionales, términos básicos, hipótesis y la matriz de operacionalización de variables.

En el capítulo III: se consideró el diseño metodológico, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de información.

En el capítulo IV: se muestran los resultados obtenidos a través del procesamiento de datos estadísticos, haciendo un análisis descriptivo e inferencial.

En el capítulo V: se ha considerado la discusión de los resultados, haciendo un análisis y comparación con los antecedentes nacionales e internacionales del estudio.

En el capítulo VI: se consideraron las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

En el capítulo VII: se establecieron las fuentes bibliográficas revisadas y utilizadas en el presente estudio.

Para la presentación del trabajo se está cumpliendo con la normativa propuesta por la Universidad.

El autor

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones públicas y/o privadas evalúan continuamente aquello que se desarrolla en su institución, a cuyos resultados, se les considera una respectiva y necesaria retroalimentación, alegando aquello que se puede corregir y/o motivar el bienestar de los colaboradores. Existen algunos estudios que aseveran que los colaboradores felices son 300% más innovadores y productivos y pueden aumentar hasta un 13% cuando el colaborador posee un positivo estado emocional. En tal sentido, el talento humano que forma parte de una institución constituye la columna vertebral de la misma y, es necesario indagar, conocer y aplicar todas las teorías que permitirán mejorar la motivación laboral a fin de aumentar el bienestar, la comodidad, felicidad del colaborador y como consecuencia de ello se tenga un colaborador motivado y dispuesto a dar lo mejor en su desempeño laboral.

El Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral cuenta con 635 colaboradores nombrados bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, quienes cumplen dos tipos de función que cumplen los trabajadores; una la de labor Administrativa – Reg. Laboral D.L. N° 276 y otra la de labor Asistencial – Régimen D.L. N° 1153.

Respecto al personal asistencial del hospital, podemos inferir que se encuentran motivados y con un buen estado de ánimo entendiendo que todos los beneficios solo llegan para ellos, como remuneración alta, bonos, pago de horas extras, entrega de alimentación y otros beneficios. El estado reconoce en las entidades de salud al personal asistencial como el RRHH tener motivado como sueldo a atractivos y bonificaciones. Sin embargo, las diferencias son notorias en relación al personal Administrativo, hechos que desmotivan al personal y le generan un mal estado de ánimo, entendiéndose que las remuneraciones son bajas, no reciben bonificaciones, no se les entrega alimentación a los trabajadores de este rubro y el estado no los considera como un RRHH importante dentro del funcionamiento de la Organización, si no, un RRHH que es de apoyo.

Como se ha mencionado líneas arriba, básicamente el personal asistencial es quien recibe los beneficios en el marco del D.L. N° 1153, como una bonificación extraordinaria equivalente a una remuneración, si cumple con las metas al 100%, al final del año evaluado, haciendo que se motiven más. Sin embargo, el personal administrativo también contribuye a cumplir con los objetivos del personal asistencial, pero no están incluidos en esta bonificación extraordinaria, por lo tanto, no reciben bono por cumplimiento de metas. La pandemia COVID 19 evidenció estas diferencias entre el personal asistencial y el personal administrativo, donde el personal asistencial aparte de tener remuneración alta, bonos; se les ha ampliado el pago de guardias, bono covid, alimentación y hasta movilidad de su casa al trabajo. No entregándose lo mismo al personal administrativo que solo gana una remuneración básica solamente.

Por consiguiente, es evidente la falta de un trato igualitario para poder estimular y motivar al personal administrativo con relación al personal asistencial, los beneficios deben ser igualitarios tanto en pago de bono por cumplimiento de metas, alimentación, transporte de personal y otros, ello permitirá que el personal no solo cumpla con el objetivo si no se identifique con la institución.

El personal en el hospital realiza su trabajo con total autonomía, pero también recibe el acompañamiento del jefe u otros compañeros, demostrando el trabajo en equipo y coordinado con el objetivo de cumplir las metas organizacionales. No obstante, una de las grandes falencias y dificultades en mi organización es la falta de capacitación ya sea de formación laboral o formación profesional entendiéndose que al ser una entidad del estado no se dispone de recursos económicos suficientes para dicha actividad. Además, se puede observar cierto celo profesional por las diferencias de ingresos que existen entre los trabajadores asistenciales y administrativos.

Los colaboradores realizan un trabajo básicamente rutinario, a excepción de alguna disposición normativa que se tenga que aplicar, es posible que ellos hagan línea de carrera subiendo de nivel, sin embargo, el colaborador siente no crecer profesionalmente.

El sentido de ánimo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral es estable o baja con la relación al personal administrativo, muchas veces los problemas familiares de los compañeros en el trabajo tienen implicancia en su desempeño laboral. Cuando un colaborador ingresa por primera vez a la institución, se puede notar su optimismo a trabajar, que disminuyendo conforme pasan los años por la rutina y la falta de plan de incentivos laborales. Es notorio que existe una buena relación entre compañeros y puede notarse la felicidad de cada uno en el equipo al que pertenecen, mostrándose, tranquilos emocionalmente. Además, se observa que a nivel personal, los colaboradores están consiguiendo logros profesionales, como seguir estudiando y graduándose como profesionales universitarios.

Los jefes inmediatos hacen seguimiento permanentemente a que sus colaboradores cumplan con las actividades designadas, pero no se nota una buena comunicación entre ellos, ni hay la preocupación por realizar talleres que mejoren las relaciones interpersonales en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?

¿Qué relación hay entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?

¿Qué relación hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación que hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Establecer la relación que hay entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Establecer la relación que hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

1.4.Justificación de la investigación

Las organizaciones evalúan continuamente todo aquello que está mal en su institución, con una respectiva retroalimentación, aduciendo aquello que se puede corregir y/o motivar a un mejor desempeño laboral, algunos estudios aseveran que los colaboradores felices son 300% más innovadores y productivos y pueden aumentar hasta un 13% cuando el colaborador posee un positivo estado emocional. La presente investigación nos permitirá conocer la existencia de una posible relación entre la motivación laboral y la felicidad en el trabajo de los colaboradores de una institución pública de salud, y lo lograremos mediante el cruce de variables, que nos permitan cumplir con el objetivo organizacional. Finalmente, con los resultados obtenidos en esta investigación, el Hospital tendrá acceso a la información real y a las recomendaciones para mejorar aquellos factores que incrementan la motivación y felicidad de los colaboradores.

1.5.Delimitación del estudio

Para el desarrollo de la presente investigación se seleccionó al Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral, incluirá a los colaboradores administrativos nombrados y contratados durante los meses de setiembre a diciembre del 2021.

1.6.Viabilidad del estudio

Para el desarrollo de la presente investigación, se tiene acceso a la información científica de las variables de investigación a nivel nacional e internacional. Asimismo, el tesista cuenta con la experiencia profesional en temas de recursos humanos y cuenta con la disponibilidad de tiempo para acceder a la muestra de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Foncubierta-Rodriguez y Sánchez (2019) en su investigación titulada *hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar “temores digitales”*, se propuso analizar la percepción sobre el valor que tienen algunos componentes de la felicidad en el trabajo en un contexto digital, tomando como referencia la teoría del factor motivacional e higiénico de Herzberg. Además, comprobó la existencia de alguna asociación entre el perfil sociodemográfico del trabajador y ciertos factores a «higienizar». Metodológicamente la investigación presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación obtuvo como resultados la confirmación de los factores motivacionales altamente valorados e identificó los aspectos más temidos como el miedo que sienten por ser sustituidos al momento de cumplir las funciones en el trabajo. Se concluye que hay una relación entre ciertas variables sociodemográficas del colaborador con la intensidad en que se manifiestan sus miedos: la falsedad de datos, el miedo a ser sustituidos en las tareas y la «despersonalización».

Orozco (2018) en su investigación titulada *la gestión de la felicidad, desde el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Estudio de caso*, se propuso conocer la percepción que tienen los colaboradores sobre la felicidad por medio de la validación de las variables de bienestar subjetivo y satisfacción laboral del enfoque de gestión de la felicidad de Garzón (2017). Metodológicamente la investigación presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluye que el bienestar subjetivo explica mejor la percepción de felicidad en el trabajo, encontrándose algunas diferencias entre los distintos grupos de la unidad de análisis (operativo, administrativo y directivo). Finalmente, se evidenció que el nivel operativo tiene una mayor percepción de felicidad en el trabajo comparado con los otros niveles jerárquicos, reconociéndose a la dimensión de bienestar subjetivo como aquella más importante.

Malluk (2018) en su investigación titulada *felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal*, se propuso diagnosticar la percepción de la felicidad organizacional de los administrativos de una institución estatal de Córdoba, a partir de las dimensiones: trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación. Metodológicamente la investigación tiene un enfoque cuali-cuantitativa de corte exploratorio, con una muestra conformada por 297 administrativos. La investigación obtuvo como resultado que las dimensiones de trabajo en equipo, compromiso organizacional y satisfacción laboral e innovación son elementos claves en sus rutinas individuales, las relaciones interpersonales, la motivación, la capacidad de adaptación, la diversidad de métodos, el bienestar laboral y la apropiación. La investigación concluye que la organización estatal realiza actividades para favorecer un buen clima laboral, no obstante, carece de políticas organizacionales que incluyan la felicidad en el trabajo como algo importante y fundamental para optimizar la gestión empresarial enfocado en la valoración del empleado y la productividad.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en su investigación titulada *la motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*, se propuso determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores. La metodología utilizada es descriptiva, correlacional, con métodos analítico, sintético e histórico lógico, como técnica se utilizó la entrevista y encuesta y como instrumentos se utilizaron la guía de entrevista y cuestionario. La investigación obtuvo que la autonomía e independencia del empleado es la clave para potenciar su motivación, reconociendo que la motivación interna, es más representativa que la externa y se enfoca en el reconocimiento económico, donde los trabajadores buscan que la organización les pague un sueldo básico y que les cumplan los beneficios laborales por Ley. La investigación concluye que los factores incidentes sobre el desempeño laboral se relacionan con la motivación laboral, observándose características tangibles e intangibles que posee el colaborador en su entorno laboral y empresarial.

2.1.2. Investigaciones nacionales

De Los Rios, Toledo, Vallenas y Vegas (2020) en su investigación titulada *la motivación y su relación con la felicidad en la empresa Inka Construcciones* planteó como objetivo conocer los niveles de felicidad y motivación laboral de los colaboradores de una organización y la relación existente entre las variables. Metodológicamente presenta un enfoque cuantitativo, transversal, correlacional y no experimental; utilizó como instrumento la encuesta Escala de Medida de Felicidad de Alarcón y Escala de Motivación en el Trabajo, de Gagné, la muestra estuvo conformada por 110 trabajadores. La investigación obtuvo como resultados que el nivel de felicidad es de 81% y el nivel de motivación laboral de 78%. La investigación concluye que no hay relación entre sus variables; no obstante, se evidencia una débil relación estadística entre felicidad y la motivación intrínseca. Es posible notar que la relación existente entre felicidad y motivación laboral no es concluyente, recomendándose seguir investigándose sobre estos temas que se vinculan con la productividad y la motivación en el contexto organizacional.

Halanocca, Palomino y Rupay (2019) en su investigación titulada *la motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una Institución Prestadora de servicios de Salud* propuso como objetivo general determinar la relación existente entre los recursos humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal asistencial entre médicos, enfermeros y técnicos. Además, establecer qué dimensión asociado a motivación y satisfacción laboral se encuentran afectados. La investigación concluye la relación existente estadísticamente probada entre la motivación, satisfacción laboral y la productividad; donde la dimensión de logro relacionada a motivación es la más afectada. Asimismo, la relación que existe entre productividad y eficiencia y eficacia es alta, nos indica además que las personas muchas veces realizan su trabajo por obligación, con el temor de perder el trabajo en caso de incumplimiento. El resultado de la presente investigación avala a los recursos humanos que se encuentran estrechamente relacionados a la productividad coadyuvando al logro de un mejor desempeño en las funciones

desarrolladas por cada uno del personal asistencial que logre un efecto positivo en la organización.

Llatas (2019) en su investigación titulada *felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019* propuso como objetivo determinar la relación directa entre felicidad y motivación laboral del profesional de una institución pública de Cajamarca. Metodológicamente la investigación presenta un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario tipo Likert. La investigación concluye que existe una correlación altamente directa entre la felicidad y la motivación laboral del profesional, reafirmando que el profesional docente más feliz motiva en el campo del saber a los estudiantes en los logros de aprendizajes.

Wong (2019) en su investigación titulada *la felicidad y su relación con la motivación laboral en los millennials con educación superior del distrito de Trujillo-2019* propuso como objetivo determinar la relación existente entre la felicidad y la motivación laboral en los millennials que cursan estudios superiores en el distrito de Trujillo. Metodológicamente se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, relacional, utilizando como instrumento el cuestionario que mide los ítems en escala de Likert, la muestra estuvo conformada por los millennials que cursen estudios superiores. La investigación concluye que la felicidad está relacionada directamente y positivamente con la motivación laboral, que se evidencia una relación fuerte con los indicadores de felicidad (Engagement - Comprometimiento con lo que se hace, Emociones Positivas, Relaciones positivas de soporte, Sentido de Logro y cuán felices se consideran los millennials) con la mayor parte de indicadores asociados a la motivación laboral. No obstante, el indicador fidelidad laboral se correlaciona negativamente con la motivación laboral incrementándose o disminuyendo de forma inversamente proporcional, mientras que las otras correlaciones se mostraron positivamente.

2.2.Marco teórico

2.2.1. Motivación

Etimológicamente motivación proviene del latín *motus*, relacionándolo a la movilización de personas que se juntan para desarrollar una determinada actividad (Naranjos, 2009, p. 154). En tal sentido, puede definirse a la motivación como aquel proceso mediante el cual una persona propone un objetivo, identifica los elementos necesarios para mantener una conducta apropiada y prueba, con el objetivo de cumplir con la meta organizacional. Para Bisquerra (2000) “la motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta, donde intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (p. 165).

Además, la motivación se relaciona con el sistema cognitivo del ser humano. Para Krech, Crutchfield y Ballachey (1962), el accionar de la persona está condicionada por su capacidad cognitiva, quiere decir, sus pensamientos y creencias cuyo impulso está asociado a la motivación, la misma que se desarrolla en “función de fuerzas activas e impulsos que redundan en términos asociados al deseo y recelo (temor, desconfianza y sospecha)” (p.17). Los seres humanos están habidos de poder y posición social, sintiéndose agobiados cuando soy excluidos de dichos grupos sociales y cuando sienten su autoestima intimidada. Por consiguiente, la motivación pretende lograr un determinado objetivo, en cuya persecución el hombre gasta mucha energía (Chiavenato, 2009, p. 41).

Además, Gonzáles (2008) conceptualiza la motivación como aquel conjunto de procesos psíquicos vinculados a estímulos que provienen del exterior y promueven un intercambio con la personalidad viéndose influenciados por dichos estímulos promoviendo o no satisfacción.

Desde la psicología, la motivación es vista como aquella necesidad que conduce nuestro comportamiento de forma activa dirigiéndolo a la supervivencia. Además, aparecen diferentes teorías que profundizan en el análisis de la esencia intrínseca de la

motivación a fin de establecer la respuesta al cómo la motivación despierta en el ser humano para cumplir con sus necesidades específicas (Peña, 2018, p. 179)

La motivación está íntimamente relacionada con el impulso, la direccionalidad y persistencia de la conducta. Esta conducta motivada aparece del proceso de caracterización en dos grandes unidades en el trabajo que son catalizadores de motivación de la conducta en el trabajo o motivadores laborales, relacionado principalmente a las condiciones del ambiente laboral y motivador del contenido del trabajo, que identifica algunas características del trabajo relacionadas en forma directa con el requerimiento para su desempeño (Majarrez, Boza y Mendoza , 2020, p. 360).

Chiavenato (2005) afirma que la motivación es aquella fuerza que contribuye a lograr un determinado comportamiento, donde la fuerza motivadora es provocada por un agente o estímulo externo o provocado por estímulos internos, propios del ambiente laboral y de los procesos mentales que tiene la persona y que está asociado con el sistema de cognición del individuo (p.70).

El origen de la motivación es el ser humano, cuyo punto de partida es la necesidad que debe ser satisfecha, y una vez que se cubra la necesidad, el ser humano creará otra necesidad que lo mantenga motivado (Peña, 2017, p. 181), convirtiéndose en un ciclo motivacional.

El ciclo motivacional comienza con la necesidad originada por el comportamiento del ser humano, rompiendo la situación equilibrada que mantiene y produciendo una situación de tensión, falta de satisfacción, falta de comodidad y desequilibrio, que conlleva al ser humano a comportarse de una manera que contrarreste dicha situación de tensión o insatisfacción. Si el comportamiento es eficiente, el colaborador lograra satisfacer su necesidad y, por consecuencia, una mayor tranquilidad. No obstante, es probable que durante el ciclo motivacional no se logre satisfacer la necesidad.

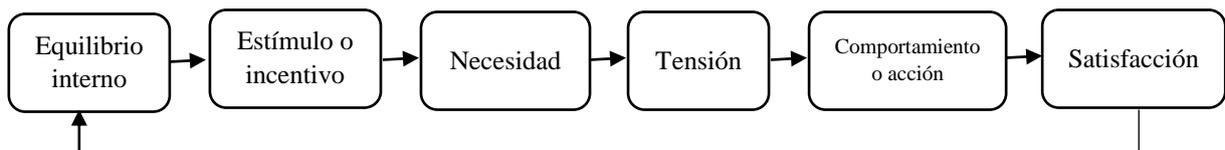


Figura 1: Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad

En la figura 1, se consideran cada una de las etapas correspondiente al ciclo motivacional, donde se observa que la necesidad se satisface y a medida que se repite el ciclo, los comportamientos se vuelven eficientes para satisfacer una necesidad por el aprendizaje y la repetición (refuerzo). No obstante, una vez que se satisface la necesidad deja de motivar el comportamiento, y no siempre se logra satisfacer la necesidad en el ciclo motivacional, inclusive en algunas ocasiones puede frustrarse. Cuando se frustra la necesidad en el ciclo motivacional, se ocasiona una tensión y un obstáculo para su liberación y estos a su vez conducen a un medio indirecto de salida, como a través de la “vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.) o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardiacas o digestivas, etc.)” (Chiavenato, 2009, p. 42).

Kanfer en la década de los 90 conceptualiza a la motivación laboral como diferentes fuerzas psicológicas que autogenera una persona y que van a determinar el origen de su conducta, de su nivel de esfuerzo y de la persistencia cuando el individuo no se encuentra sujeto a una fuerte presión y limitaciones. Por otro lado, Latham y Pinder (2005) y Latham y Ernst (2006), la conceptualiza como “un proceso psicológico que es el resultado de interactuar entre los individuos (necesidades, valores, cogniciones, intereses, metas, etc.) y el ambiente (condiciones de trabajo, tipo de tarea, retroalimentación, presión temporal, etc.)” (Arrieta-Salas y Navarro-Cid, 2008, p. 70).

Teorías de motivación

Las teorías sobre motivación relacionada a las necesidades humanas, tomando como referencia la teoría de Maslow.

Teoría de necesidades de Maslow:

Maslow consideró cinco niveles diferentes a las necesidades que se ordenan en una estructura jerárquica, identificándose en la base las necesidades fisiológicas y en la cúspide de la pirámide las necesidades más elaboradas e intelectuales. Para este autor, las categorías se sitúan en forma jerárquica, toda vez que, las necesidades se activan después que el nivel inferior esté satisfecho (Sergueyevna y Mosher, 2013, p. 7).

- 1. Necesidades fisiológicas:** es el nivel inferior correspondiente a las necesidades humanas, denominadas biológicas o básicas, que se caracterizan por ser innatas, biológicas como por ejemplo la alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo

sexual. Dichas necesidades requieren de una satisfacción constante, cíclica, con el propósito de lograr su supervivencia. A pesar de ser básicas para todos los seres humanos, requieren diferentes niveles o formas de satisfacción. La principal característica es la urgencia.

2. **Necesidades de seguridad:** es el segundo nivel en las necesidades humanas, coadyuvan a los seres humanos que lo ayudan a proteger de peligros reales o imaginarios en un contexto físico o abstracto. La persona está en constante búsqueda de protección contra algún peligro. Estas necesidades surgen cuando han sido satisfechas las necesidades fisiológicas en el ámbito personal y laboral, las personas generan dependencia en sus organizaciones cuyas acciones producen incertidumbre e inseguridad sobre la continuidad en el trabajo.
3. **Necesidades sociales:** el ser humano siente la necesidad de interrelacionar con otras personas, permitiéndole tener una vida social activa, en este nivel, se consideran a las necesidades de asociatividad, participación, aceptación de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor, que se dan como promotor de la conducta humana cuando se promueve una administración más participativa y aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) son cubiertas. Si estas necesidades no fueran cubiertas, lo conduciría a la falta de adaptación social y a la soledad.
4. **Necesidades de aprecio:** esta necesidad se relaciona con la forma en como la persona se autoanaliza y valora, aumentando su autoestima, confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal y de satisfacerse, traerán consigo buenos resultados, caso contrario, si no se satisficieran, producirían sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, desgano y desamparo.
5. **Necesidades de autorrealización:** esta necesidad se encuentra en el más alto nivel de la pirámide, son necesidades que inspiran al individuo a desarrollar su propio potencial constantemente durante toda su vida. Estas necesidades están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y realización del potencial que cada persona desarrolle, así como la utilización plena de sus

talentos. A diferencia de las otras necesidades, las necesidades de autorrealización solo se satisfacen mediante recompensas que las personas se dan a sí mismas intrínsecamente y tienen la cualidad de ser insaciable (Chiavenato, 2009, p. 43-44).

Teoría de dos factores de Herzberg:

Herzberg centra su atención en el contexto exógeno, quiere decir desde una perspectiva extrovertida. Por tanto, esta teoría depende de dos factores (Chiavenato, 2009, p. 45-46):

Factores higiénicos: son aquellas características físicas y ambientales del empleo que circunscriben al trabajador como el empleo, salario, beneficios sociales, políticas, clima organizacional, oportunidades de línea de carrera, etc. Sin embargo, se ha identificado que estos factores higiénicos poseen una limitada capacidad de influencia sobre la conducta del empleado. Si dichos factores higiénicos son satisfechos, no juegan un papel preponderante ni influyente sobre una conducta del ser humano. Pero si son escasos, entonces provocarán insatisfacción, por tal motivo, son considerados como factores de insatisfacción como: condiciones de trabajo, relaciones con el supervisor, remuneración, relaciones interpersonales con los compañeros, etc.

Factores motivacionales: se circunscribe a las características, tareas y obligaciones propias del puesto, que, provocan un resultado de satisfacción permanente y generan una mejor productividad, cuyos índices son mayores a los niveles promedios. Si dichos elementos motivacionales son buenos, aumentan la satisfacción; si son deficientes, las disminuyen. En tal sentido, se les considera factores de satisfacción y son: delegación de responsabilidad, posibilidades de ascenso, uso de habilidades personales, enriquecimiento del puesto, etc.

Herzberg propone un enriquecimiento de tareas con el fin de generar mayor motivación en el trabajo, y esto consiste en la ampliación deliberada de los objetivos, responsabilidades y desafío del puesto.

Teoría de la expectativa de Vroom

Esta teoría centra su atención en la motivación e indica que cada persona posee tres factores determinantes en la motivación para cumplir con las metas individuales y su relación con la productividad, además de la capacidad que tiene la persona para ser

capaz de mejorar el índice de desempeño o productividad laboral. La importancia de esta teoría recae en el carácter individualista y variable de las fuerzas motivacionales. La probabilidad de que una persona desee permanecer o abandonar la organización está relacionado con las “consecuencias de la membresía organizacional”, que trata sobre los premios y castigos o la satisfacción y la privación. Todos los factores motivadores mencionados, incluyendo el dinero está relacionado con la aprobación de los compañeros de trabajo, la consideración de los jefes, las tareas por ejecutar, la influencia para la toma de decisiones y el estatus del trabajador en la institución (Marulanda, Montoya, y Vélez, 2014, p. 210).

Teoría de McClelland

Este autor especifica que hay tres motivaciones en los seres humanos, que se relacionan con las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos investigadores consideran a las necesidades como motivaciones sociales, puesto que, se asimilan de forma inconsciente como resultado del entorno donde se desempeñan las actividades. Por tanto, estas situaciones persuaden a las personas a seguir compartiendo la manera en que podrían seguir afectando el desempeño de sus funciones laborales. Debido a lo anterior, los trabajadores que requieren de una alta necesidad de logro, busquen diferenciarse por hacer bien las cosas y tomar responsabilidades. Además, los trabajadores que buscan poder, tomarán siempre el control de la situación y tratan de imponer sus decisiones. Finalmente, los seres humanos que sienten una gran necesidad de afiliación buscan interesarse y a pensar sobre la calidad de sus relaciones interpersonales (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013, p. 48).

Motivación del sector público

Los servicios públicos son acciones planificadas por las instituciones públicas creados por Ley, buscando la satisfacción de forma continua a las necesidades de una comunidad directamente o haciendo uso de intermediarios sujetos a un régimen de derecho público o privado. Estos servicios que están a disposición del público están sujetas a una contraprestación tarifaria (Reyna y Ventura, 2018, p. 593).

En la década del noventa, Perry y Wise definieron e identificaron una serie de motivos que se asocian al servicio público y poseen tres características; motivaciones racionales, motivaciones normativas y motivaciones afectivas. Respecto a los factores racionales incluiremos a las acciones que están dirigidas a maximizar la utilidad

individual, que permite atraer diferentes personas interesadas en obtener el poder para ser partícipes de la enunciación de políticas públicas, de tal forma que se refuerce la imagen personal de algunos individuos. Por otro lado, las características normativas tratan de incluir impulsos de ser altruista, trabajar por el bienestar de la sociedad en general y la creencia en la equidad social. Entonces, las características afectivas se refieren a comportarse de acuerdo a las respuestas emocionales que dependen de varios entornos sociales.

A partir de estas categorías, se desarrollaron nuevas propuestas para medir la motivación laboral en instituciones públicas, propuesta por Kim (2009) desarrolla un instrumento que contiene 14 ítems que miden las dimensiones de interés para “elaborar políticas públicas, compromiso con el interés público, compasión (benevolencia) y auto-sacrificio” (Kim, 2009, p. 150).

Las consideraciones hechas por los autores antes mencionados ayudarán a los directivos de las instituciones públicas a establecer recomendaciones para comprender y promover la motivación de los servidores públicos ofreciendo óptimos servicios que ayuden a mejorar el desempeño tanto del colaborador como de la organización.

Algunos estudios concluyeron que los colaboradores del sector público a diferencia de los colaboradores del sector privado, se sienten más motivados de trabajar porque le aportan mayor importancia al cumplimiento de la misión de las organizaciones públicas debido a que las metas organizacionales coinciden con las metas personales, motivándolos a incluir las metas de la institución a su propio sentido de identidad, asignándole un significado personal (Sornoza, Sornoza, Parrales y Guaranda, 2020, p. 181).

2.2.2. Felicidad en el trabajo

A lo largo de nuestra vida, han surgido preguntas como ¿de dónde venimos? ¿a dónde vamos? Y una pregunta más importante ¿cómo llegar a vivir felices? El hombre busca la felicidad en todos los aspectos de su vida, y el entorno laboral forma parte de aquello que el hombre conceptualiza como felicidad, dado que, en el trabajo pasa la tercera parte de su día.

El hombre siempre está en la búsqueda constante de la felicidad como finalidad, como una etapa de bienestar pleno a que se anhela llegar. Desde tiempo muy antiguos,

la felicidad se ha considerado como un tema importante. La felicidad se puede estudiar no solo desde la psicología sino desde los primeros estudios filosóficos. Aristóteles definía a la felicidad como el bien supremo del ser humano, al que se puede acceder mediante el cultivo de virtudes y su aplicación de forma armoniosa en nuestro día a día. Asimismo, Planells manifestó que la mayoría de personas están buscando la felicidad, sin excepción y comprende el motivo por el cual los hombres hacen de todo para ser felices inclusive de aquellos que creen no encontrarlo (Jiménez, Ortíz, Monsalve y Gómez, 2020, p. 463)

La felicidad no es algo especulativo, hoy en día representa un tema propio de la psicología positiva desde una visión organizacional con sentido social. La gestión de la felicidad, en el ámbito organizacional, es el desarrollo de vínculos entre las instituciones y sus trabajadores, que contribuyen a la generación de condiciones para que los colaboradores encuentren un balance entre el cumplimiento de los objetivos organizacionales, su desarrollo profesional y su bienestar emocional (Diario Gestión, 2021, p. 1).

La consultora en recursos humanos Proximity identifica cuatro aspectos relacionados a la felicidad en el trabajo y su gestión, empezando por el diseño de puestos de trabajo retadores, que resulten interesantes y les de autonomía. Además, se debe generar líderes que tengan la capacidad de influenciar de forma positiva en el progreso y desarrollo de las personas con las que trabajan. Así también identificar mejoras sobre aquellas variables que están débiles y dificultan el desempeño de los colaboradores. Finalmente, crear una cultura saludable y respetuosa que coadyuve a cumplir las metas organizacionales y promoviendo la satisfacción y salud integral de los colaboradores.

Algunos autores definen a la felicidad como un estado mental donde las personas llegan a intervenir cognoscitivamente, la forma de concebir y de pensar a sí mismo y al mundo como una situación de algarabía, satisfacción o bienestar positivo. No obstante, se ha definido el término felicidad, pero hay discrepancias sobre la objetividad de la definición, para medir dicha variable se han tomado en cuenta el término bienestar subjetivo como sinónimo que presentan un significado común, a fin de que la teoría de satisfacción vital pasará a convertirse en una teoría de felicidad circunscrita dentro del bienestar subjetivo (Toribio, Gonzáles y Valdez, 2012, p. 73).

Se sostiene que la felicidad puede ser concebida en dos vertientes: la vertiente hedónica, sostiene que la felicidad se determina por el placer, la experiencia generada por todos los afectos recibidos, y se centra preferentemente en los sentimientos de las personas. No obstante, la vertiente “eudaimónica” sostiene que la felicidad representa el nivel de coherencia interna y de autorrealización alcanzado, expresión de capacidad potencial individual (Ramirez-Garcia et al., 2019, p. 328).

La felicidad laboral simboliza un aspecto importante, debido a que, la mayor parte de las personas trabajan por necesidad de generar ingresos económicos y también por el hecho de poner en práctica las competencias personales y profesionales. La felicidad en el trabajo se puede analizar desde un contexto general del trabajador y en el contexto organizacional, centrandó la atención en el ser humano como trabajador y/o en entorno donde opera. En este análisis podemos considerar al colaborador como persona que atraviesa por procesos mentales o centrandó la atención en el entorno de la felicidad percibida por el colaborador (Ramirez-Garcia et al, 2019, p. 328).

La felicidad en el entorno laboral comprende una particularidad personal estable que se expresa a través de emociones positivas y que permitan mejorar los resultados en el entorno laboral.

Alarcón (2006) conceptualiza a la felicidad como un sentimiento de satisfacción que siente el ser humano que, puede durar, pero a la vez predecible. Además, representa una situación de afecto y satisfacción pleno que experimentan subjetivamente los individuos en posesión de un bien anhelado y lo puedo generar aspectos materiales, éticos, estéticos, psicológicas, religiosas, sociales, espirituales. Y para evaluar dicha variable, desarrolló una medida para evaluar la felicidad (Citado en Toribio, Gonzáles y Valdez, 2012, p. 72).

Alarcón en el 2006 propuso una escala para medir la felicidad de Lima, considerando cuatro factores de la felicidad (Citado en Toribio et al, 2012, p. 74):

Factor 1: está relacionado al sentido positivo de la vida, tomando como referencia aquellos sentimientos que podrían indicar una depresión profunda, fracaso, intranquilidad, pesimismo y vacío existencial. Si las personas muestran sentido de rechazo antes estas preguntas, pues indicaran niveles de felicidad, con actitudes y experiencias que muestran positivismo hacia la vida. Por consiguiente, la felicidad

implica generar estados de libertad en situaciones de depresión profunda, poseer sentimientos positivos de uno mismo y de la vida.

Factor 2: está relacionado al grado de satisfacción con la vida, el mismo que manifiesta satisfacción por aquello que se pretenda lograr y por la creencia del ser humano que se encuentra donde debe encontrarse, o la cercanía para el alcance de su ideal de vida.

Factor 3: está relacionado a la autorrealización, donde los reactivos manifiestan aquello que puede llamarse felicidad plena, y no una felicidad temporal. Aquí se encuentran establecidos algunos indicadores como autosuficiencia, autarquía, tranquilidad emocional, placidez; las condiciones mencionadas anteriormente ayudan a conseguir un estado de felicidad plena. La definición de autorrealización guarda correspondencia con la contextualización de felicidad que orientan al individuo hacia el logro de las metas que son consideradas valiosas para ellos.

Factor 4: está relacionado a la alegría de vivir, que establece un componente que obedece a lo bonito que es vivir y refiriéndose a las percepciones positivas de la vida y el sentido de bienestar que genera.

Hay otros estudios que consideran que el nivel de independencia y libertad en el entorno laboral, genera un mayor nivel de felicidad, notándose que hay ciertos trabajadores que eligen el autoempleo y son más felices por el sentimiento de libertad que perciben. Asimismo, se demuestra que la autonomía influye de forma positiva a la felicidad en los distintos índices de autonomía menor y en una postura neutra a partir de cierto valor. Por tanto, si la autonomía incrementa desmedidamente los niveles de felicidad en el trabajo logrado, pueden verse disminuidos (Ramirez-Garcia et al, 2019, p. 335).

2.3.Marco filosófico

El talento humano de una organización constituye la columna vertebral y resulta necesario indagar, conocer y aplicar todas las teorías que permitirán mejorar la motivación laboral a fin de aumentar el bienestar, la comodidad, felicidad del colaborador y como consecuencia de ello un mejor desempeño laboral. Se han desarrollado diferentes teorías vinculadas a la motivación como la teoría de necesidades de Maslow, teoría de dos factores de Herzberg, teoría de la expectativa de Vroom, teoría

de McClelland, entre otras teorías que se dirigen tanto al sector público como privado. No obstante, en la década del noventa, Perry y Wise definieron y mostraron una serie de motivos que se encuentran vinculados al servicio público, incluyendo tres características; racionales, normativos y afectivos. Con este concepto Perry y Wise explican que los servidores públicos poseen un conjunto de motivaciones, actitudes y valores personales por los cuales se tendría que poner un mayor interés a los temas asociados al ámbito público y al desarrollo profesional en instituciones públicas.

Los autores establecen tres categorías que les permitirá encajar en diversas motivaciones presentes en los servidores públicos, el primero se refiere a las motivaciones racionales, que consiste en todas las acciones que favorecen el incremento de la utilidad individual del funcionario público; en tal sentido, involucrarse en acciones relacionadas a sus necesidades y habilidades, generándole un mayor valor a su labor. Asimismo, las motivaciones que centran su atención a normas, que son esfuerzos y acciones generadas por el servidor público que muestra cumplimiento a las normas. Finalmente, las motivaciones afectivas, que son situaciones que desencadenan una conducta basada en las respuestas emocionales a diferentes entornos sociales.

Las consideraciones hechas por Perry y Wise ayudarán a los directivos de las instituciones públicas a establecer recomendaciones para comprender y promover la motivación de los servidores públicos ofreciendo mejores servicios que generen “sentimientos de autorrealización y sentimiento de bienestar, facilitando a las personas elevar los niveles de motivación, mediante la interacción con las emociones que generarán beneficios directos sobre situaciones cotidianas y sobre las dinámicas laborales a nivel individual y grupal” (Cruz, Ramírez y Sánchez, 2015, p. 2).

La felicidad llega a ser conceptualizado como el sentimiento de bienestar afectivo de un organismo adaptado a su entorno y ser feliz debe suponer que la persona tiene la capacidad de encontrar un equilibrio que brinde solución a los problemas. No obstante, la felicidad es el resultado de una conquista sobre sí mismo y después sobre el entorno donde se desenvuelve. La felicidad se puede estudiar no solo desde la psicología sino desde los primeros estudios filosóficos. Aristóteles definía a la felicidad como un bien superior para el ser humano, manifestando que para llegar a esta, es necesario cultivar nuestras propias virtudes y convivir en concordancia con ellas”. Asimismo, Planells escribió “todos los hombres buscan la manera de ser felices”.

Desde un enfoque laboral, la felicidad representa un aspecto importante, no solo por el hecho de generar ingresos económicos sino también por el hecho de poner en práctica las competencias personales y profesionales.

Uno de los autores que ha tratado sobre la felicidad en el trabajo es Alarcón (2006), quien brindó alcances desde un punto de vista de la psicología positiva, analizando tres componentes que se integran como a) un tema de estudio asociado a la gratitud, optimismo, amor, risa, felicidad y algunos otros comportamientos que se relacionan con la búsqueda del sentimiento de bienestar de los seres humanos; b) la metodología de investigación que permitirá generar más conocimiento confiables de las percepciones del exterior como un reflejo objetivo de la experiencia subjetiva; y, c) el pensamiento del hombre como ser humano consciente y autónomo.

La psicología positiva permite hacer un análisis como ciencia y práctica profesional, prestando atención e interés al entendimiento de los procesos psicológicos positivos como el optimismo, la resiliencia, la risa y el buen humor, que serán estudiados partiendo de los saberes filosóficos y psicológicos.

Alarcón en el año 2006 desarrollo una Escala de Felicidad de Lima (efl) estructurada por cuatro dimensiones o factores de felicidad: sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir, y cada una posee 27 ítems construidos en escala de tipo Likert de cinco alternativas, cuyos resultados permitirán conocer el grado de felicidad en el trabajo y se divide en cinco niveles: de 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta.

2.4. Definición de términos básicos

Programas públicos: instrumento de gestión pública, mediante el cual se promueve la utilización de recursos, para la provisión de bienes o servicios, que se encuentra bajo la responsabilidad de una institución pública y busca una eficiente rentabilidad social (Arenas, 2021, p. 18).

Compartir opinión: es la forma de hacer público algún mensaje personal, a fin que todos los involucrados conozcan y muestren su acuerdo o desacuerdo sobre ello.

Involucramiento con el ciudadano: consiste en presentar recursos, ideas y métodos innovadores, concretándolos en acciones tendientes a crear un nuevo orden (EducarChile, 2019).

Servicio público: es aquel conjunto de actividades provistos y subsidiados por el Estado y que tienen como fin de satisfacer necesidades básicas de los pobladores.

Bienestar de la comunidad: es el cumplimiento de las expectativas de los pobladores de los ciudadanos y como estas han sido cubiertas.

Sentimientos: representación del cuerpo implicado en un estado reactivo, un estado de ánimo sobre una cosa, un hecho o una persona.

Simpatía por los demás: es el sentimiento de compasión o preocupación que estimula por la angustia que posee la otra persona.

Servir a la comunidad: representa un servicio hecho por una persona o un grupo de personas, que busca generar beneficio a personas o instituciones.

Condiciones de vida: es una forma que permite a las personas desarrollarse con particularidades individuales, y en un contexto histórico, político, económico y social.

Satisfacción de vivir: se refiere a un proceso de juicio de valor mediante el cual algunas personas valoran en sus vidas.

Autorrealización: se constituye como un logro efectivo de las aspiraciones que tiene una persona por sí misma, que le genere mucha satisfacción, orgullo y forme parte del potencial de sí mismo.

Bienestar personal: estado de satisfacción personal, de prosperidad que considera como positivos y está relacionado con un buen sentir en la parte de salud, psico-biológico, social y económico, entre otros aspectos consigo mismo.

Optimismo: representa una doctrina que aguarda lo sublime y lo más positivo de todo.

Tranquilidad: es una emoción positiva que se centra en el placer, posee un componente sensorial con una duración efímera relacionada directamente con el desarrollo de las fortalezas y virtudes en la vida diaria de las personas.

Sentimiento de fracaso: es un factor que disminuye las posibilidades, que genera desconfianza, temor e inseguridad en el ámbito social, laboral, familiar de la persona.

2.5.Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

2.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Existe relación significativa entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Existe relación significativa entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	Perry y Wise conceptualizaron a la motivación laboral pública en base a una serie de motivos clasificado como racionales, dirigidas a la maximización de la utilidad individual; normativas, que incluyen impulsos de ser altruista, trabajar por el bienestar de la sociedad en general y afectivas que hace referencia a comportamientos basados en respuestas emocionales (Kim, 2009, pág. 151).	Motivación racional Motivación normativa Motivación afectiva	Programas públicos Compartir opinión Involucramiento con el ciudadano Deber cívico Servicio público Bienestar de la comunidad Sentimientos Dependencia Simpatía por los demás Patriotismo Servir a la comunidad Logro personal Sacrificio Deber por la sociedad

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Felicidad en el trabajo	la felicidad es un sentimiento de satisfacción que vive una persona y está representado por un estado de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posesión de un bien anhelado y puede generar aspectos materiales, éticos, estéticos, psicológicas, religiosas, sociales, espirituales (Toribio, Gonzáles, & Valdez, 2012, pág. 72).	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	Vida ideal Condiciones de vida Satisfacción de vivir Sentimiento de felicidad Autorrealización Bienestar personal Optimismo Tranquilidad Sentimiento de fracaso Sufrimiento

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se determinó un **enfoque** de investigación cuantitativo, puesto que los datos serán analizados en términos numéricos y se hará uso de la estadística.

Se identificará un **tipo de investigación** correlacional, puesto que, se pretende conocer el grado de correlación que existe entre las variables motivación laboral y felicidad en el trabajo.

El **diseño de investigación** propuesto es no experimental, debido a que, el investigador solo actuará como observador y no manipulará ninguna de las variables. El **método de investigación** a utilizar será el método científico, que se constituye como un conjunto de normas que deben satisfacer los objetivos de investigación cuyas conclusiones merecen confianza racional. Además, se empleará el método hipotético - deductivo; conocido como un método que posibilita pasar de hechos generales a hechos específicos.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estará conformada por se conformó por 112 colaboradores administrativos: 54 administrativos nombrado, 58 administrativos cas regular, que trabajan en el Hospital San Juan Bautista de la ciudad de Huaral.

3.2.2. Muestra

La muestra será aleatoria simple, probabilística, aplicando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N-1) + Z^2 P Q}$$

Se tiene:

- N = 112
- Z = 1,96
- E = 0,05

Reemplazando valores de la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (112)}{(0.05)^2 (112 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n = 87 colaboradores administrativos

Criterios de inclusión

- Administrativos que laboren en el Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral.
- Participar voluntariamente en el desarrollo de la investigación.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que no tengan contrato vigente con el Hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral.
- Haber rechazado su participación en la investigación.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La información relativa a nuestras variables de investigación será estudiada a través de técnicas como la observación y entrevista que, será de suma utilidad para conocer la realidad problemática del hospital de Huaral. Además, se usará la técnica de la encuesta dirigido a la muestra, permitiéndonos medir nuestra variable de investigación.

Como instrumento se utilizará la guía de entrevista y el cuestionario de encuesta respecto a la variable motivación laboral y felicidad en el trabajo.

El instrumento de motivación laboral contiene 14 ítems que se miden en escala de tipo Likert con cinco alternativas: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5) cuyos resultados permitirán conocer el grado de motivación laboral en el sector público y

se divide en tres niveles: de 14-32: bajo nivel de motivación laboral; 32-50: nivel medio de motivación laboral; 51-70: alto nivel de motivación laboral.

El instrumento de felicidad en el trabajo está integrada por 27 ítems medidos en escala tipo Likert con cinco alternativas: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5) cuyos resultados permitirán conocer el grado de felicidad en el trabajo y se divide en cinco niveles: de 27-87: muy baja felicidad; 88-95: baja; 96-110: media; 111-118: alta; 119-135: muy alta. En el instrumento existen algunos ítems que se encuentran redactados en forma inversa a la felicidad, como: 02, 07, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 26, en tal motivo, se puntúan de forma inversa.

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Para aplicar la técnica de investigación, se procederá a aplicar la fórmula para hallar la muestra con población finita, obteniendo como resultado la cantidad de 87 colaboradores del hospital San Juan Bautista del distrito de Huaral.

La muestra elegida será de forma aleatoria por lo que se considera una muestra de tipo probabilístico.

Se desarrollará un cuestionario de encuesta con 14 ítems por la variable motivación laboral y 27 ítems por la variable felicidad en el trabajo as cerradas por cada variable de estudio, que serán aplicadas en un tiempo no mayor a 25 minutos por cada cuestionario.

Las respuestas se procesaron en Excel, y luego se procesaron en el software estadístico SPSS, cuyos datos procesados permitieron hacer un mejor análisis descriptivo e inferencial de la información obtenida.

Los resultados que se obtuvieron permitieron conocer mejor la percepción de la muestra de nuestra unidad de análisis, cumpliendo con lo establecido por la institución académica.

3.5. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar la relación que hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Motivación racional Programas públicos Compartir opinión Involucramiento con el ciudadano Deber cívico</p> <p>Motivación normativa Servicio público Bienestar de la comunidad Sentimientos Dependencia Simpatía por los demás.</p> <p>Motivación afectiva Patriotismo Servir a la comunidad Logro personal Sacrificio Deber por la sociedad</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Método: Científico Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño de Investigación No experimental de corte transversal</p> <p>M-----O</p> <p>1=V1. Motivación laboral 2=V2. Felicidad en el trabajo</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de encuesta</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Variable 2: Felicidad en el trabajo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Sentido positivo de la vida Vida ideal Condiciones de vida Satisfacción de vivir</p> <p>Satisfacción con la vida Sentimiento de felicidad Autorrealización</p> <p>Realización personal Bienestar personal Optimismo</p> <p>Alegría de vivir Tranquilidad Sentimiento de fracaso Sufrimiento</p>	<p>Población Población total: 112 colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral.</p> <p>Muestra Conformada por 87 colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral.</p>
<p>¿Qué relación hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p>	<p>Establecer la relación que hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>		

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Análisis de datos descriptivos

Tabla 1: Nivel de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel	14	16,1	16,1	16,1
	Nivel medio	33	37,9	37,9	54,0
	Alto nivel	40	46,0	46,0	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

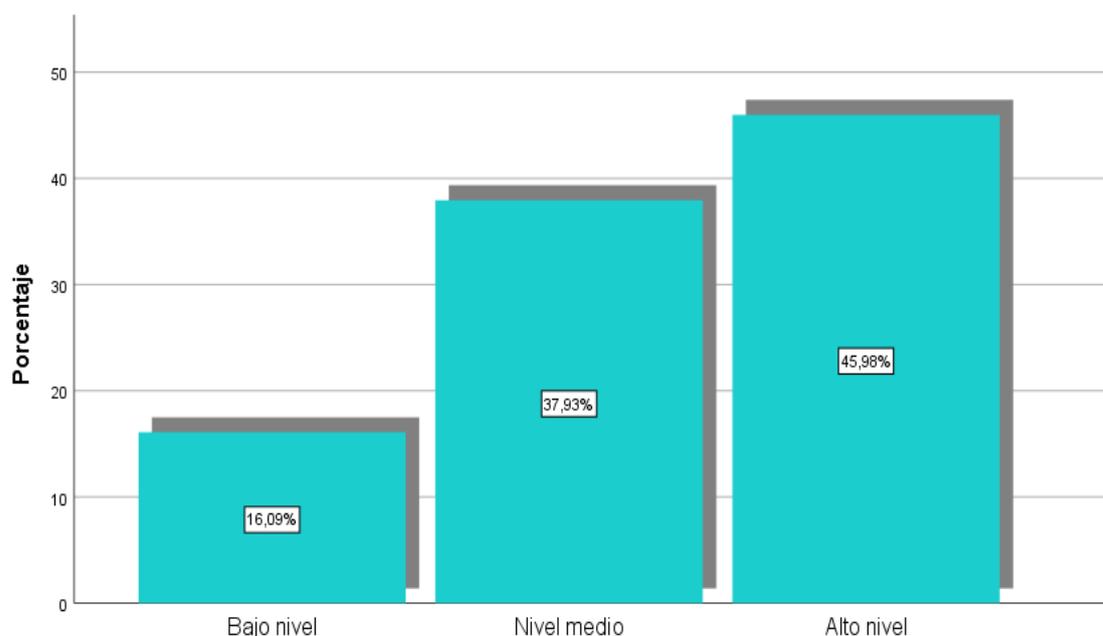


Figura 2: Nivel de motivación laboral

Nota: elaboración propia

Los datos considerados en la tabla 1, muestran el nivel de motivación laboral de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, donde se nota que un 16,09% tienen un bajo nivel de motivación laboral, un 37,93% posee un nivel medio de motivación laboral y un 45,96% muestra un nivel alto de motivación laboral. En tal sentido, los datos concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores del hospital poseen un alto nivel de motivación laboral.

Tabla 2: Nivel de felicidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja felicidad	22	25,3	25,3	25,3
	Baja felicidad	11	12,6	12,6	37,9
	Felicidad media	36	41,4	41,4	79,3
	Alta felicidad	7	8,0	8,0	87,4
	Felicidad muy alta	11	12,6	12,6	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

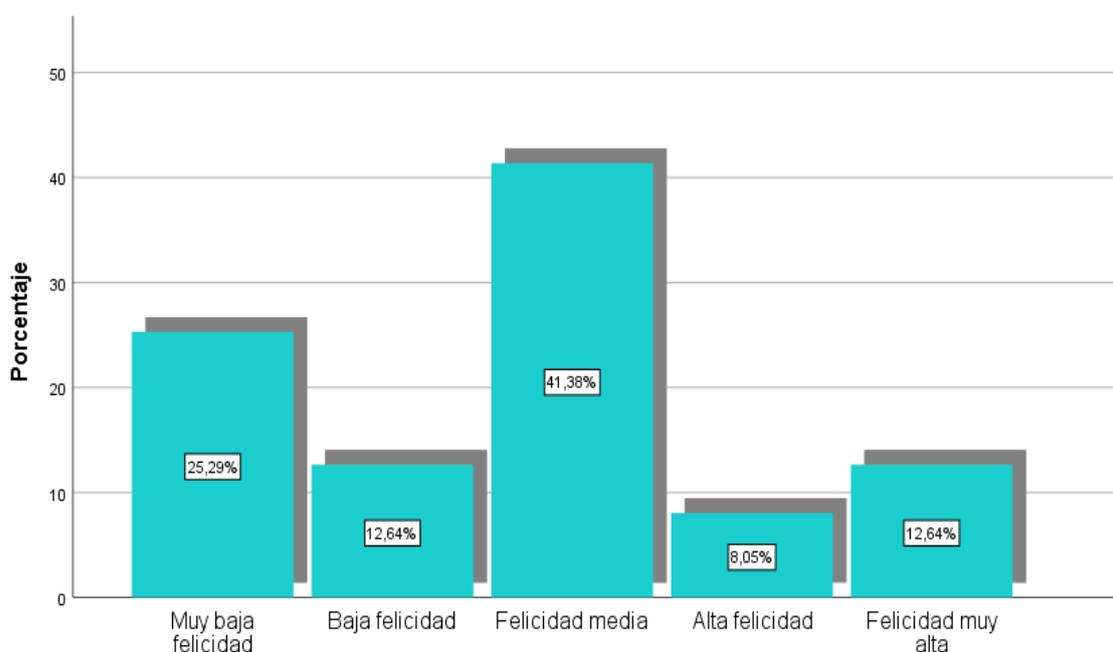


Figura 3: Nivel de felicidad en el trabajo

Nota: elaboración propia

Los datos considerados en la tabla 2, muestran el nivel de felicidad en el trabajo de los administrativos del Hospital San Juan Bautista, donde se aprecia que un 25,29% de trabajadores tienen un nivel muy bajo de felicidad, el 12,64% presenta un nivel bajo de felicidad, el 41,36% presenta un nivel medio de felicidad, el 8,05% posee un nivel alto de felicidad y un 12,64% presenta un nivel muy alto de felicidad. En tal sentido, los datos concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores del hospital poseen un nivel medio de felicidad en el trabajo.

Tabla 3: Nivel de motivación racional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel	10	11,5	11,5	11,5
	Nivel medio	24	27,6	27,6	39,1
	Alto nivel	53	60,9	60,9	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

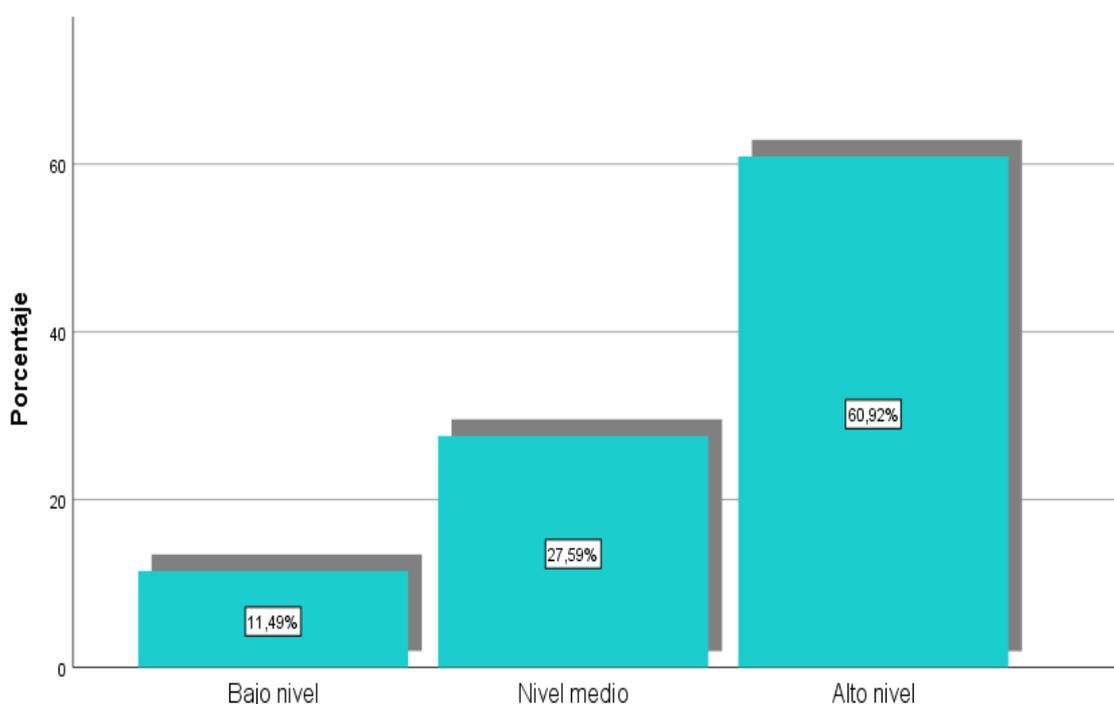


Figura 4: Nivel de motivación racional

Nota: elaboración propia

Los datos considerados en la tabla 3, muestran el nivel de motivación racional de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, donde se nota que un 11,49% tienen un bajo nivel de motivación racional, un 27,59% posee un nivel medio de motivación racional y un 60,92% muestra un nivel alto de motivación racional. En tal sentido, los datos concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores del hospital poseen un alto nivel de motivación racional.

Tabla 4: Nivel de motivación normativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel	17	19,5	19,5	19,5
	Nivel medio	34	39,1	39,1	58,6
	Alto nivel	36	41,4	41,4	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

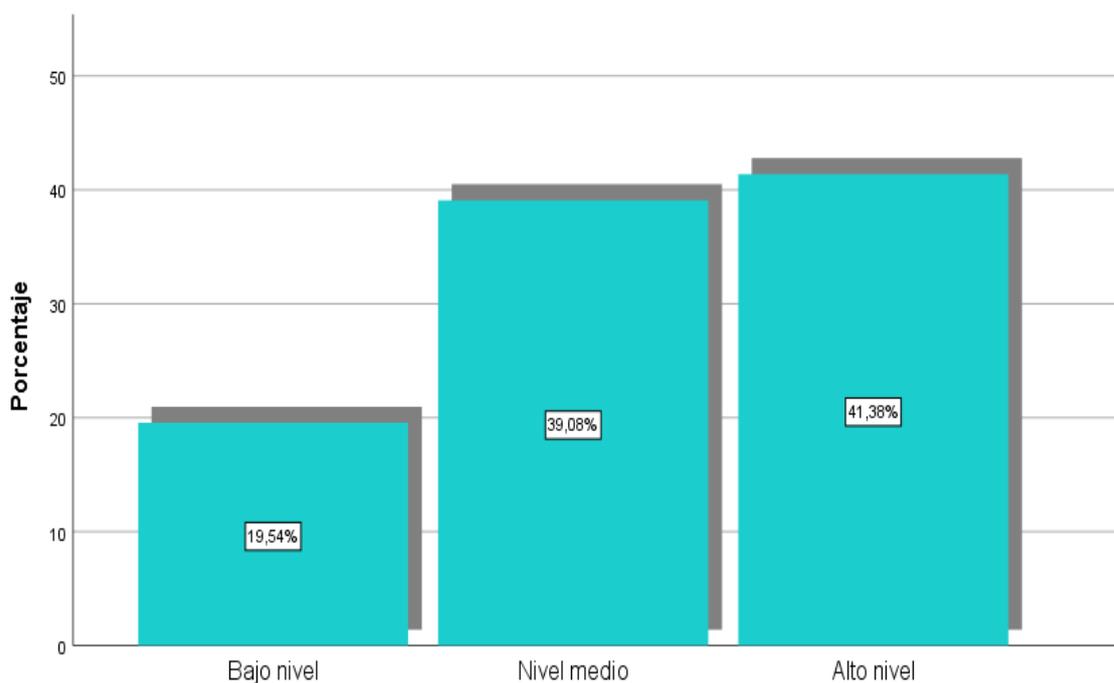


Figura 5: Nivel de motivación normativa

Nota: elaboración propia

Los datos considerados en la tabla 4, muestran el nivel de motivación normativa de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, donde se nota que un 19,54% tienen un bajo nivel de motivación normativa, un 39,08% posee un nivel medio de motivación normativa y un 41,38% muestra un nivel alto de motivación normativa. En tal sentido, los datos concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores del hospital poseen un alto nivel de motivación normativa.

Tabla 5: Nivel de motivación afectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo nivel	13	14,9	14,9	14,9
	Nivel medio	40	46,0	46,0	60,9
	Alto nivel	34	39,1	39,1	100,0
	Total	87	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia

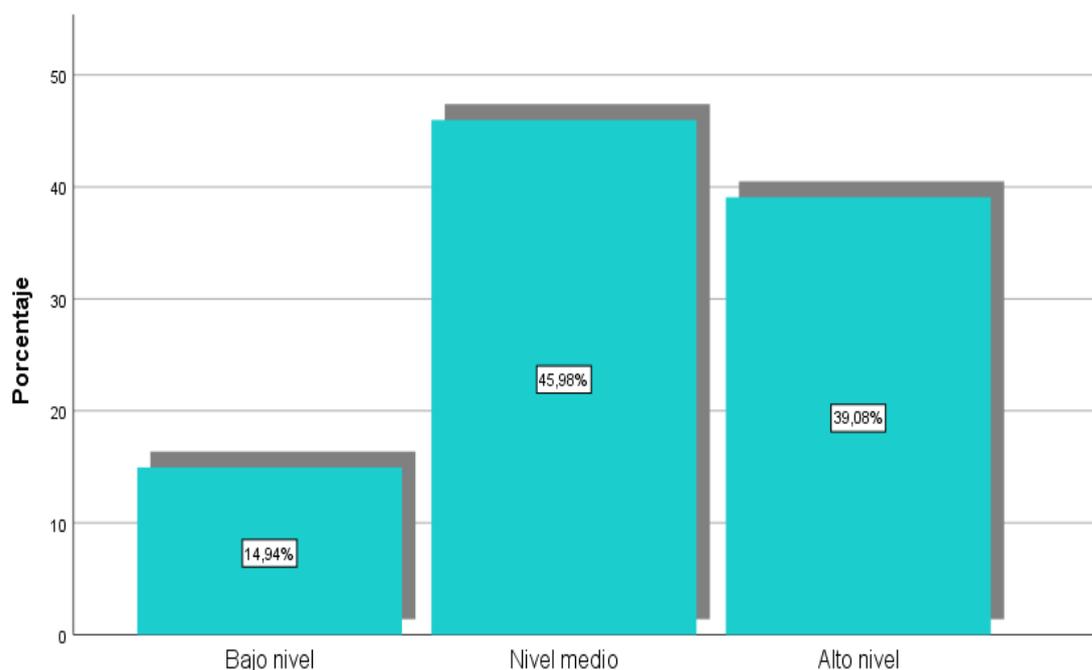


Figura 6: Nivel de motivación afectiva

Nota: elaboración propia

Los datos considerados en la tabla 5, muestran el nivel de motivación afectiva de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, donde se nota que un 14,94% tienen un bajo nivel de motivación afectiva, un 45,98% posee un nivel medio de motivación afectiva y un 39,08% muestra un nivel alto de motivación afectiva. En tal sentido, los datos concluyen que el mayor porcentaje de trabajadores del hospital poseen un nivel medio de motivación afectiva.

4.1.2. Análisis de datos inferencial

4.1.2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Tabla 6: Correlación entre la variable motivación laboral y felicidad en el trabajo

			Motivación laboral	Felicidad en el trabajo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Felicidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota: elaboración propia

En la tabla 6, se ha considerado los datos para la prueba de hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, donde se puede observar el resultado del pvalor de 0.000 entre las variables de motivación laboral y felicidad en el trabajo, cifra menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que hay relación entre las variables, con un grado de correlación de 0.858 considerado como correlación positiva muy fuerte.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Tabla 7: Correlación entre motivación racional y felicidad en el trabajo

		Felicidad en el trabajo		
		Motivación racional		
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación racional	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota: elaboración propia

En la tabla 7, se ha considerado los datos para la prueba de hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, donde se puede observar el resultado del pvalor de 0.000 entre las variables de motivación racional y felicidad en el trabajo, cifra menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que hay relación entre las variables, con un grado de correlación de 0.701 considerado como correlación positiva muy fuerte.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Tabla 8: Correlación entre motivación normativa y felicidad en el trabajo

		Felicidad en el trabajo		
		Motivación normativa		
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,792
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación normativa	Coeficiente de correlación	,792	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota: elaboración propia

En la tabla 8, se ha considerado los datos para la prueba de hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, donde se puede observar el resultado del pvalor de 0.000 entre las variables de motivación normativa y felicidad en el trabajo, cifra menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que hay relación entre las variables, con un grado de correlación de 0.792 considerado como correlación positiva muy fuerte.

4.1.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

Tabla 9: Correlación entre felicidad en el trabajo y motivación afectiva

		Felicidad en el trabajo		
		Motivación afectiva		
Rho de Spearman	Felicidad en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,829
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	87	87
	Motivación afectiva	Coefficiente de correlación	,829	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Nota: elaboración propia

En la tabla 9, se ha considerado los datos para la prueba de hipótesis general con la prueba estadística Rho de Spearman, donde se puede observar el resultado del pvalor de 0.000 entre las variables de motivación afectiva y felicidad en el trabajo, cifra menor a 0.05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que hay relación entre las variables, con un grado de correlación de 0.829 considerado como correlación positiva muy fuerte.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los estudios tomados en cuenta como antecedentes en la presente investigación nos permitirán contrastar nuestro resultado con los resultados de dichos antecedentes.

Primera discusión

Como resultado en la prueba de hipótesis general se obtuvo un pvalor de 0.000 entre las variables de motivación laboral y felicidad en el trabajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por cuanto, se afirma que existe relación entre dichas variables, con un grado de correlación de 0.858 considerado como correlación positiva muy fuerte. Respecto a ello Orozco (2018) en su estudio afirma que la felicidad laboral en la empresa es un sentido de bienestar subjetivo que causa la satisfacción laboral, encontrándose diferencias entre grupos de trabajadores del nivel operativo, administrativo y directivo, donde el nivel operativo es aquel que siente mayor felicidad laboral comparado con los otros niveles jerárquicos. Además, Malluk (2018) en su estudio recalca la situación del sector público, manifestando que las instituciones públicas hacen un esfuerzo para mantener un buen clima laboral, no obstante carecen de políticas institucionales que prioricen la felicidad organizacional como el engranaje para el desarrollo empresarial desde la valoración del empleado y la productividad.

Segunda discusión

Como resultado en la prueba de hipótesis específica 1 se obtuvo un pvalor de 0.000 entre las variables de motivación racional y felicidad en el trabajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por cuanto, se afirma que existe relación entre dichas variables, con un grado de correlación de 0.701 considerado como correlación positiva muy fuerte. Respecto a ello, De Los Rios, Toledo, Vallenas y Vegas (2020) concluye que no existe una relación significativa motivacional laboral y felicidad en el trabajo; no obstante, hay una relación débil entre felicidad y motivación intrínseca, por tanto, la motivación laboral no es concluyente, recomendándose profundizar las teorías en el entorno laboral. Halanocca, Palomino y Rupay (2019) Con nuestro estudio avalamos que los factores humanos están estrechamente vinculados a la productividad conllevando esto a un mejor desempeño en las funciones del personal de salud y teniendo como efecto positivo.

Tercera discusión

Como resultado en la prueba de hipótesis específica 2 se obtuvo un pvalor de 0.000 entre las variables de motivación normativa y felicidad en el trabajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por cuanto, se afirma que existe relación entre dichas variables, con un grado de correlación de 0.792 considerado como correlación positiva muy fuerte. Ante ello, Llatas (2019) en su investigación concluye que existe una correlación altamente directa entre la felicidad y la motivación laboral en todas sus dimensiones racional, normativa y afectiva del profesional, reafirmando que el profesional docente más feliz motiva en el campo del saber a los estudiantes en los logros de aprendizajes. Además, Wong (2019) en su investigación concluye que la felicidad se relaciona de manera directa y positiva con la motivación laboral, evidenciándose una relación fuerte con las dimensiones de felicidad (engagement - emociones positivas, relaciones positivas de soporte, Sentido de Logro y cuán felices se consideran los millennials) con la mayoría de indicadores de Motivación Laboral.

Cuarta discusión

Como resultado en la prueba de hipótesis específica 3 se obtuvo un pvalor de 0.000 entre las variables de motivación afectiva y felicidad en el trabajo, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, por cuanto, se afirma que existe relación entre dichas variables, con un grado de correlación de 0.829 considerado como correlación positiva muy fuerte. Respecto a ello, Llatas (2019) en su investigación concluye que existe una correlación altamente directa entre la felicidad y la motivación laboral en todas sus dimensiones racional, normativa y afectiva del profesional, reafirmando que el profesional docente más feliz motiva en el campo del saber a los estudiantes en los logros de aprendizajes.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- 1.- Las personas requieren un trabajo interesante que los motive a asistir día a día y cumplir con sus funciones, brindándoles felicidad en su trabajo. Los colaboradores que se encuentran motivados son esenciales para transmitir el mensaje a la ciudadanía de que se está trabajando para brindarles un mejor servicio a ellos. La investigación concluye que existe relación entre motivación laboral y felicidad en el trabajo, con un grado de correlación de 0.858 considerado como correlación positiva muy fuerte.
2. La motivación racional está dirigida básicamente a la maximización de lo importante que es el colaborador para servir a la ciudadanía y satisfacer las necesidades de la población. La investigación concluye que existe relación entre motivación racional y felicidad en el trabajo (pvalor=0.000), con un grado de correlación de 0.701 considerado como correlación positiva muy fuerte.
3. La motivación normativa incluye impulsos que posee el colaborador de afinidad a los ciudadanos, mostrando altruismo y trabajando por el bienestar de la sociedad en general, mostrando simpatía por la difícil situación de los desfavorecidos. La investigación concluye que existe relación entre motivación normativa y felicidad en el trabajo (pvalor=0.000), con un grado de correlación de 0.792 considerado como correlación positiva muy fuerte.
4. La motivación afectiva hace referencia al comportamiento del colaborador basado en respuestas emocionales, sintiendo que para el colaborador es un logro personal servir al ciudadano. La investigación concluye que existe relación entre motivación normativa y felicidad en el trabajo (pvalor=0.000), con un grado de correlación de 0.829 considerado como correlación positiva muy fuerte.

6.2. Recomendaciones

1. Para tener colaboradores motivados, es importante que la institución mantenga un buen sistema de comunicación interna, que le permita crear empatía entre sus colaboradores y la valoración de los mismos. También la institución debe realizar reuniones continuas a fin de identificar potenciales problemas internos que afecten el bienestar del colaborador y contar con un especialista (psicólogo) que pueda ayudar a mantener en equilibrio las emociones que redundará en la satisfacción personal y profesional de los recursos humanos del Hospital.
2. La institución debería reconocer en público a modo de estímulo al colaborador cuando cumple su labor con eficiencia y muestra empatía con el usuario que toma el servicio en el Hospital. Además, se recomienda que la institución organice un programa de capacitaciones en atención al cliente y habilidades blandas, a fin de fortalecer sus competencias humanas.
3. En vista que el colaborador del Hospital está en constante contacto con otras personas, se recomienda que la institución programe sesiones prácticas de mindfulness que lo ayude a mejorar y perfeccionar su actitud ante el usuario, que sea positiva y lo ayude a satisfacer sus necesidades, permitiendo además que el colaborador se sienta bien consigo mismo, de esta forma se estará cumpliendo con los resultados de la organización.
4. Se recomienda que la institución desarrolle estrategias para fomentar y crear un ambiente de trabajo agradable que promueva buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores sin importar el nivel jerárquico, permitiendo que los colaboradores se identifiquen con la empresa y muestren interés y predisposición para atender a los usuarios del Hospital.

CAPÍTULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

5.1. Referencias bibliográficas

- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de ciencias sociales*, 4(142), 45-61.
- Arrieta-Salas, C., & Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22(109), 67-89.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (octava ed.). Rio de Janeiro: Elseiver Editora.
- De Los Rios, S., Toledo Pérez, C., Vallenas Chacón, A., & Vegas Carrión, M. (2020). *La motivación y su relación con la felicidad en la empresa Inka Construcciones*. Pontifica Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Lima.
- Diario Gestión. (01 de abril de 2021). Cuatro formas de aplicar la gestión de la felicidad en las organizaciones. *Diario Gestión*, pág. 1.
- Foncubierta-Rodriguez, M., & Sánchez Montero, J. (octubre-marzo de 2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de ciencias de la administración y economía*, 9(18), 239-257. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Halanocca Moreno, S., Palomino Huertas, L., & Rupay Hospinal, K. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una Institución Prestadora de servicios de Salud*. Tesis de maestria, Esan, Lima.
- Jiménez, D., Ortíz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). Felicidad asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. doi:DOI: <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
- Kim. (marzo de 2009). Revising Perry's Measurement Scale of Public Service Motivation. *The American Review of Public Administration*, 39(2), 149-163. doi:DOI: 10.1177/0275074008317681

- Krech, D., Crutchfield, R., & Ballachey, E. (1962). *Individual in society*. Nueva York: McGraw-Hill Inc.
- Llatas Valdivia, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019*. Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Majarrez, N., Boza, J., & Mendoza , E. (enero-febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Malluk , A. (julio-diciembre de 2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 17(33), 215-250. doi:<http://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>
- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza , E. (enero-febrero de 2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Marulanda, F., Montoya, I., & Vélez, J. (enero-junio de 2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento y gestión*(36), 206-238.
- Naranjos, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 33(2), 153-170.
- Orozco, D. (2018). *La gestión de la felicidad, desde el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. Estudio de caso de una empresa exportadora de Aguacate*. Tesis de maestría, Universidad tecnológica de Pereira Risaralda, Pereira.
- Peña, H. (febrero-abril de 2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*, 3(7), 177-192.
- Peña, H. (febrero-abril de 2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 117-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192> OAI-PMH

- Ramirez-Garcia, C., García-Álvarez de Perea, J., & García-Del Junco, J. (setiembre-octubre de 2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340.
- Reyna, L., & Ventura, K. (2018). Los servicios públicos en el Perú: una visión preliminar. *Instituto de investigaciones jurídicas*, 589-600.
- Sergueyevna, N., & Mosher, E. (septiembre-diciembre de 2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de comportamiento del consumidor. *Negotium*, 9(26), 5-18.
- Sornoza, D., Sornoza, G., Parrales, M., & Guaranda, V. (mayo-julio de 2020). Motivación hacia el servicio público, un análisis de la literatura de China y Ecuador. *Revista espacios*, 41(30), 180-188.
- Toribio, L., Gonzáles, N., & Valdez, J. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71-79.
- Wong Chung, B. (2019). *La felicidad y su relación con la motivación laboral en los millennials con educación superior del distrito de Trujillo-2019*. Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela de Postgrado, Trujillo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.

TESISTA: Bach. River Julian Alva Barahona

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p> <p>¿Qué relación hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021?</p>	<p>Objetivo principal:</p> <p>Determinar la relación que hay entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que hay entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Establecer la relación que hay entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Establecer la relación que hay entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre motivación racional y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación normativa y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación afectiva y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Motivación racional Programas públicos Compartir opinión Involucramiento con el ciudadano Deber cívico</p> <p>Motivación normativa Servicio público Bienestar de la comunidad Sentimientos Dependencia Simpatía por los demás.</p> <p>Motivación afectiva Patriotismo Servir a la comunidad Logro personal Sacrificio Deber por la sociedad</p> <p>Variable 2: Felicidad en el trabajo</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Sentido positivo de la vida Vida ideal Condiciones de vida Satisfacción de vivir</p> <p>Satisfacción con la vida Sentimiento de felicidad Autorrealización</p> <p>Realización personal Bienestar personal Optimismo</p> <p>Alegría de vivir Tranquilidad Sentimiento de fracaso Sufrimiento</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Correlacional</p> <p>Método: Científico Hipotético Deductivo</p> <p>Diseño de Investigación No experimental de corte transversal</p> <p>M-----O</p> <p>1=V1. Motivación laboral 2=V2. Felicidad en el trabajo</p> <p>Técnicas Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario de encuesta</p> <p>Población Población total: 112 colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral.</p> <p>Muestra Conformada por 87 colaboradores del Hospital San Juan Bautista de Huaral.</p>



ANEXO 1

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Estimado(a) Señor(a) (ita) Estimado(a) Señor(a) (ita) colaborador del Hospital San Juan Bautista.

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar información con fines académicos para la investigación titulada “**Motivación laboral y felicidad en el trabajo de los colaboradores del Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2021**”. A lo que usted deberá responder según las indicaciones.

Este cuestionario se ha dividido en 2 partes: datos generales y encuesta de motivación laboral y felicidad en el trabajo.

DATOS GENERALES:

Género:

1.	M	2.	F
----	---	----	---

Estado civil:

1.	Soltero	2.	Casado	3.	Conviviente	4.	Viudo	5.	Divorciado
----	---------	----	--------	----	-------------	----	-------	----	------------

Edad:

1.	
----	--

Área de trabajo:

1.	
----	--

Tiempo de

1.	
----	--

servicio:

ENCUESTA MOTIVACIÓN LABORAL

(Adaptación del instrumento de Kim (2009) - Escala de medición de la motivación del servicio público)

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

Muy en desacuerdo	1	En desacuerdo	2	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	3	De acuerdo	4	Muy de acuerdo	5
-------------------	----------	---------------	----------	---------------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN RACIONAL					
1	Estoy interesado en hacer programas públicos que sean beneficiosos para mi país o la comunidad a la que pertenezco.					
2	Compartir mis puntos de vista sobre las políticas públicas con otros me atrae.					
3	Al ver que la gente se beneficia del programa público, me he sentido profundamente involucrado y me trae una gran satisfacción.					
4	Considero el servicio público mi deber cívico.					
	MOTIVACIÓN NORMATIVA					
5	El servicio público significativo es muy importante para mí.					
6	Preferiría ver a los funcionarios públicos hacer lo mejor para su comunidad incluso si perjudicaba mis intereses.					
7	Es difícil para mí contener mis sentimientos cuando veo personas angustiadas.					
8	A menudo, los acontecimientos diarios me recuerdan lo dependientes que somos unos de otros.					
9	Siento simpatía por la difícil situación de los desfavorecidos.					
	MOTIVACIÓN AFECTIVA					
10	Para mí, el patriotismo incluye velar por el bienestar de los demás.					
11	Servir a otros ciudadanos me daría una buena sensación incluso si nadie me pagó por ello.					
12	Hacer una diferencia en la sociedad significa más para mí que un logro personal.					
13	Estoy preparada para hacer enormes sacrificios por el bien de la sociedad.					
14	Creo en anteponer el deber al yo.					

ENCUESTA FELICIDAD EN EL TRABAJO

(Adaptación del instrumento de Alarcón (2006) - Escala factorial para medir la felicidad).

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Sentido de vivir					
1	En la mayoría de las cosas mi vida está cerca de mi ideal.					
2	Siento que mi vida está vacía.					
3	Las condiciones de mi vida son excelentes.					
4	Estoy satisfecho con mi vida.					
5	La vida ha sido buena conmigo					
6	Me siento satisfecho con lo que soy					
7	Pienso que nunca seré feliz					
8	Hasta ahora, he conseguido las cosas que para mí son importantes					
9	Si volviese a nacer, no cambiaría casi nada en mi vida.					
10	Me siento satisfecho porque estoy donde tengo que estar.					
11	La mayoría del tiempo me siento feliz.					
12	Es maravilloso vivir.					
13	Por lo general me siento bien.					
14	Me siento inútil.					
15	Soy una persona optimista					
16	He experimentado la alegría de vivir.					
17	La vida ha sido injusta conmigo.					
18	Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad.					
19	Me siento un fracasado.					
20	La felicidad es para algunas personas, no para mí.					
21	Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado.					
22	Me siento triste por lo que soy.					
23	Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos.					
24	Me considero una persona realizada.					
25	Mi vida transcurre plácidamente.					
26	Todavía no he encontrado sentido a mi existencia.					
27	Creo que no me falta nada.					