



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Los gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de
una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mallma Tueros, Joel Juan (orcid.org/0000-0003-1983-6767)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Victor Fabian (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi familia que siempre me ayudo a salir adelante y a culminar con mis estudios.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mis asesores por la orientación a culminar la presente investigación y a mi familia que siempre me apoyo en todo momento.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Los Gestores de Felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023", cuyo autor es MALLMA TUEROS JOEL JUAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE DNI: 40786760 ORCID: 0000-0002-7186-9411	Firmado electrónicamente por: VROMEROES el 15- 12-2023 11:13:14

Código documento Trilce: TRI - 0673444



Declaratoria de originalidad del autor(es)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MALLMA TUEROS JOEL JUAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Los Gestores de Felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MALLMA TUEROS JOEL JUAN DNI: 46537702 ORCID: 0000-0003-1983-6767	Firmado electrónicamente por: JJMALLMAM el 22-12- 2023 21:38:50

Código documento Trilce: INV - 1540385



Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor(es)	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	43
VIII. REFERENCIAS	44
IX. ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica de felicidad laboral	16
Tabla 2 Validadores del cuestionario Felicidad Laboral	16
Tabla 3 Ficha Técnica Motivación Laboral	17
Tabla 4 Validadores del cuestionario Motivación Laboral	17
Tabla 5 Confiabilidad de Gestores de felicidad	17
Tabla 6 Confiabilidad de Motivación laboral	18
Tabla 7 Gestores de felicidad.....	20
Tabla 8 Afectividad positiva.....	21
Tabla 9 Afectividad negativa	23
Tabla 10 Realización personal	24
Tabla 11 Motivación laboral.....	25
Tabla 12 Motivación intrínseca.....	26
Tabla 13 Motivación extrínseca.....	27
Tabla 14 Pruebas de normalidad	28
Tabla 15 Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman	28
Tabla 16 Relación entre gestores de felicidad y motivación laboral	29
Tabla 17 Relación entre afectividad positiva y motivación laboral.....	30
Tabla 18 Relación entre afectividad negativa y motivación laboral	31
Tabla 19 Relación entre realización personal y motivación laboral.....	32

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Gestores de felicidad.....	20
Figura 2 Afectividad positiva.....	22
Figura 3 Afectividad negativa	23
Figura 4 Realización personal	24
Figura 5 Motivación laboral.....	25
Figura 6 Motivación intrínseca.....	26
Figura 7 Motivación extrínseca.....	27

Resumen

La presente indagación tuvo el propósito de determinar la relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023. Se siguió el diseño metodológico de rigor cuantitativo, de tipología aplicada, con un alcance correlacional, diseño no experimental - transversal; además de contar con una población de 72 colaboradores, teniendo como muestra a 61 sujetos, mismos a los que se les aplicó la encuesta. Los hallazgos demostraron que existe una asociación de 0.864 entre las constantes con un nivel de significancia de 0.000, lo que significa que, al contar a mayor gestión de felicidad, la motivación laboral se desarrolla en la misma proporción. Así también, se estableció positiva relación entre afectividad positiva y realización personal con la variable motivación laboral, con un índice de 0.763 y 0.867 respectivamente; sin embargo, la dimensión afectividad negativa se asocia negativamente con la constante, con un índice de -0.260, y un valor de significancia de 0.043. Se concluyó que existe relación significativa entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

Palabras clave: Afectividad positiva, afectividad negativa, realización personal

Abstract

The purpose of this investigation was to determine the relationship between happiness managers and the work motivation of the workers of a hardware items trading company – Lima, 2023. The methodological design of quantitative rigor, applied typology, with a correlational scope, non-experimental - transversal design was followed; In addition to having a population of 72 collaborators, having as a sample 61 subjects, the same to whom the survey was applied. The findings showed that there is an association of 0.864 between the constants with a significance level of 0.000, which means that, with greater happiness management, work motivation develops in the same proportion. Likewise, a positive relationship was established between positive affectivity and personal fulfillment with the work motivation variable, with an index of 0.763 and 0.867 respectively; However, the negative affectivity dimension is negatively associated with the constant, with an index of -0.260, and a significance value of 0.043. It was concluded that there is a significant relationship between happiness managers and the work motivation of the workers of a hardware items trading company – Lima, 2023.

Keywords: Positive affectivity, negative affectivity, personal fulfillment

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, hubo un renovado enfoque en las organizaciones y, por lo tanto, en los trabajadores. Esto se debe al existente vínculo entre el trabajo y el bienestar de los trabajadores, incluida la felicidad (Haar, Schmitz, Di Fabio, & Daellenbach, 2019).

Tanto así que, en Nueva Zelanda, desde la década de 1980, la felicidad y sus efectos positivos han llamado cada vez más la atención en medidas organizacionales como el desempeño económico, la productividad y la disminución de la rotación. Ha quedado demostrado que la felicidad está relacionada con las vivencias positivas en todas las áreas del diario vivir, especialmente en el trabajo (Haar, Schmitz, Di Fabio, & Daellenbach, 2019). Asimismo, trabajadores felices muestran altos niveles de actividad, orientación al enfoque, interés por el trabajo y persistencia ante las dificultades. A pesar de los infinitos beneficios potenciales de la felicidad, a veces se ha definido mal, y los análisis muestran una superposición considerable con otros constructos, como la satisfacción laboral o el compromiso (Haar, Schmitz, Di Fabio, & Daellenbach, 2019).

En Arabia Saudí, Malek et al. (2023) muestra que la felicidad en el contexto organizacional, puede resultar en que los empleados tengan una visión positiva de su organización. En el trabajo es un aspecto importante en la satisfacción, productividad y estabilidad de la ciudadanía organizacional.

Además, Malek et al. (2023) considera que las personas exitosas no solo son más felices, sino que la felicidad también aumenta la probabilidad de éxito.

Por otro lado, Puma y Estrada (2020) afirman que las organizaciones buscan que la ciudadanía organizacional se mantenga motivados y enfocados a las funciones que desempeñan, ya que cotidianamente desarrollan un conjunto de acciones, con las que se dan cumplimiento a las metas planteadas; ya que como se sabe los individuos que se encuentran en gran motivación, se centran en dar cumplimiento a las metas, superando con facilidad las situaciones de dificultad.

En Canadá se evidenció que la escala multidimensional de motivación laboral, desarrollada recientemente, es adjudicada como una táctica para dar medición la

motivación laboral según lo conceptualizado por SDT. Hasta la fecha, los estudios que han utilizado el MWMS para evaluar la motivación de los empleados y evaluar su relación con otros conceptos relevantes. Sin embargo, hallazgos recientes sugieren que esta conceptualización (es decir, motivación autónoma y controlada) puede no ser la forma más adecuada de evaluar la motivación laboral, en particular porque los dos tipos de regulación controlada se relacionan de manera diferente con formas de motivación más autónomas, así como con indicadores del funcionamiento de los empleados. Por lo tanto, se necesita más investigación sobre cómo operacionalizar mejor la motivación laboral tal como la conceptualiza SDT utilizando el MWMS (Geneviève, y otros, 2023).

En el Perú se demostró los aspectos que motivan están los asociados con la motivación intrínseca, en esencia la vocación, ya que esta última inspira hacer a realizar acciones con iniciativa y voluntad, ya que surge desde la parte interna de los individuos con el objetivo de dar satisfacción a las exigencias intangibles, por ello, los seres humanos se orientan al cumplimiento de las metas plantadas (Geraldo, Soria, Rosello, & Buendia, 2021).

En lo que respecta a la empresa comercializadora de artículos ferreteros, ubicada en la ciudad de Lima se ha observado que los directivos tienen descuidada la parte anímica de los colaboradores; además, carece de un área que vele por el bienestar de sus colaboradores; generando, un descontento de los mismos, y de esta manera no sienten que existe motivación laboral; por lo tanto, se planteó el siguiente problema de indagación ¿Cuál es la relación que existe entre gestores de felicidad y motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023?

Teóricamente se justifica esta investigación; puesto que, aportará en un contexto nuevo el conocimiento sobre los gestores de la felicidad y la motivación laboral; además, que los hallazgos obtenidos pueden ser incorporados en tal conocimiento; debido, a que se estaría demostrando que mientras más feliz este el trabajador, estará muy motivado para laborar. Asimismo, metodológicamente, la investigación no tendrá carácter experimental, dado que buscará comprobar las teorías

de manera descriptiva, realizar una variación a las constantes de estudio; por lo que, la información resultante servirá como antecedente para futuros estudios. Del mismo modo, a nivel práctico, la información obtenida contribuirá con información que servirá principalmente a los responsables de la empresa, para que puedan implementar estrategias que mejoren la motivación laboral de la ciudadanía institucional.

Así mismo, se plantean los objetivos del presente estudio, el objetivo principal es: Determinar la relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; ante ello, los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; b) Determinar la relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; c) Determinar la relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

En tal sentido, se tiene como Hipótesis general: Existe relación entre gestores de felicidad y motivación laboral en los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; por lo tanto, se tiene como Hipótesis específicas: a) Existe relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; b) Existe relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; c) Existe relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se enfatiza en los estudios previos que sustentan las constantes gestoras de felicidad y motivación laboral.

A nivel internacional, Guerci et al. (2019) establecieron como finalidad, examinar las prácticas de trabajo de alto rendimiento y su nexo con el bienestar de los colaboradores de Alemania. El estudio tuvo una metodología de rigor cuantitativo, correlacional, la muestra fueron 1364 sujetos de empresas alemanas; a los cuales, se les brindó una encuesta para la recolección de información. Los hallazgos demostraron que las prácticas de trabajo de alto rendimiento se asocian con el bienestar y la satisfacción de los colaboradores en un índice de correlación de 0.630, y una significancia de 0.027; por lo cual, se concluyó que, si existe asociación positiva alta entre las constantes.

Wahyuni et al. (2019) tuvieron como propósito, analizar la influencia del liderazgo transaccional en el desempeño de los empleados a través de la motivación. La metódica fue de rigor cuantitativo, explicativo, la muestra de estudio fueron 140 trabajadores, teniendo como herramienta la encuesta. Los hallazgos indicaron que el nexo entre motivación y rendimiento de los colaboradores es de 0.418; así mismo, el liderazgo transaccional y motivación laboral tiene un índice de asociación de 0.509; por lo tanto, concluyeron que, existe vinculación positiva media entre las motivación y rendimiento de los colaboradores, con una significancia de 0.000.

Así mismo, Espasandín et al. (2020) establecieron como finalidad explorar cómo la cultura organizacional influye en las acciones internas de responsabilidad social corporativa y el efecto de estas acciones en el nivel de felicidad de los empleados. La metódica fue de rigor cuantitativo, explicativo, la muestra la constituyeron 921 colaboradores de diversas empresas de España, a los cuales se orientó la encuesta. Los hallazgos indicaron que el grado de asociación entre conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades en el trabajo es de 0.404 y una significancia de 0.000; por lo cual, concluyeron que si existe vinculación positiva entre los constructos de indagación.

Wahjoedi (2021) estableció como propósito examinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los empleados mediado por la satisfacción laboral y la motivación laboral. La metódica fue de rigor cuantitativo explicativo, la muestra se constituyó por 50 colaboradores de Indonesia, a quienes se orientó la encuesta. Los hallazgos indicaron que el nivel de asociación entre los constructos cultura organizacional y motivación laboral es de 0.400 y una significancia de 0.000; por lo tanto, se concluyó que, si existe vinculación positiva entre las constantes de estudio.

A nivel nacional, De Los Rios et al. (2020) tuvieron como propósito establecer la relación de la felicidad y motivación laboral en una empresa. La metódica fue de orientación cuantitativo, correlacional, no experimental, la muestra se constituyó por 110 laboradores, a quienes se les orientó la encuesta. Los hallazgos determinaron que, el grado de felicidad de los colaboradores está en un 81% y la motivación en un nivel de 78%; por lo tanto, concluyeron que, no existe vínculo entre las constantes con una significancia de 0.105 mayor a 0.05.

Por otro lado, Martínez y Tello (2022) establecieron como finalidad determinar la asociación entre motivación y la satisfacción laboral en los colaboradores en la empresa PTS S.A. La metódica fue de rigor cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, la muestra de estudio estuvo conformada por 23 colaboradores de la organización, para la recolección de información se aplicó la encuesta. Los hallazgos demostraron que, el grado de vinculación entre los constructos es de 0.433, y un nivel de significancia de 0.039; por lo cual, concluyeron que si existe relación positiva y significativa entre las constantes de estudio.

Méndez (2020) planteó como finalidad determinar cómo la gestión de personas puede propiciar la felicidad laboral en la empresa Arenera Jaén de la ciudad de Piura, en el año 2019. El estudio tuvo un enfoque mixto, descriptivo, no experimental, la muestra fueron 21 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta. Los hallazgos indicaron que, el 45% de los colaboradores encuestados manifestaron estar felices en su ambiente laboral; por otro lado, el 65% de los participantes opinaron que se sientes felices y satisfechos con las condiciones de trabajo; por lo cual, se concluyó que, si existe influencia entre las constantes de estudio; puesto que, si se realiza una

eficiente implementación de las condiciones laborales se fomentará la felicidad de la ciudadanía organizacional.

Figuroa (2021) estableció como fin determinar si existe una relación directa y significativa entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores. La metódica aplicada fue de rigor cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, teniendo como muestra a 24 trabajadores, mismos a los que se les aplicó la encuesta. Los hallazgos evidenciaron que el grado de asociación entre los constructos es negativo, además obtuvo un valor de significancia superior al 0.05, por lo cual se rechazó la propositiva alterna. Concluyó que no existe vinculación entre las constes de indagación, determinado que existen otros elementos que se relacionan con los constructos.

Girón (2021) estableció como finalidad determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en una empresa. La metódica fue de enfoque mixto, descriptivo, correlacional, no experimental, las unidades de estudio fueron constituidas por 36 colaboradores de la organización, a quienes se les aplicó una encuesta. Los hallazgos indicaron que, el grado de relación entre los constructos es de 0.908 y una significancia de 0.000; por lo tanto, se concluyó que si existe vínculo positivo alto y significativa entre las variables de estudio.

En relación a la conceptualización de la variable gestores de felicidad, según Santana et al. (2021) es una herramienta de gestión, que facilita las tácticas de incentivar a los colaboradores a la felicidad laboral en las organizaciones, mediante los siguientes aspectos: constante aprendizaje, optimismo, plena confianza y compromiso. En tal sentido, la misión de gestores de felicidad en las empresas es asegurar los estándares de bienestar, satisfacción y calidad laboral de los miembros del organismo, resaltando la felicidad como principal elemento de productividad (Ramírez, Orozco, & Garzón, 2020).

Es así, que ante la variada literatura existente que avalan la constante, se consideró la teoría económica ortodoxa propuesta por Layard, la cual propone la felicidad como un constructo de investigación del comportamiento de los individuos y el interés por lograr el bienestar de forma personal, como aspecto relacionado al

crecimiento y satisfacción de los miembros de las organizaciones (Jiménez, Ortiz, Monsalve, & Gómez, 2020). Por otro lado, se examinó la teoría de inteligencia emocional propuesta por Goleman, dio reconocimiento a las emociones de los individuos e incluso lo catalogó como factor más importante que el cociente intelectual de los colaboradores en las organizaciones (Velásquez, 2021).

Por lo tanto, la felicidad en el ámbito laboral es el bienestar subjetivo de la ciudadanía de una organización; donde, las experiencias personales intervienen en las experiencias organizacionales definiéndose así, como un alto grado de satisfacción con la vida; de este modo, un gran nivel de afectividad positiva y un bajo nivel de afectividad negativa, inducen a la realización personal de los individuos; de tal manera que, a mayor cantidad de experiencias positivas en las organizaciones, mayor nivel de satisfacción y felicidad habrá en los colaboradores (Singh & Aggarwa, 2018). En tal sentido, las dimensiones de la variable son: Afectividad positiva, afectividad negativa y realización personal.

Por ello, la afectividad positiva es el proceso de regulación, que se basa en el control emocional consciente sobre las experiencias positivas en las vivencias de los individuos en diversas situaciones interactivas (Pérez, Molero, Martos, & Gázquez, 2020); de esta manera, los indicadores propios del constructo son: la inteligencia emocional, la cual abarca los dominios de las competencias interpersonales e intrapersonales (UI Ain, Munir, & Suneel, 2021).; seguido de, la autoeficacia, el cual se conceptualiza como la creencia de que uno mismo puede vencer cualquier circunstancia negativa mediante el esfuerzo (Maran, et al., 2022); y el optimismo, el cual se define las capacidades de mantener una actitud asertiva frente a situaciones complejas (UI Ain, Munir, & Suneel, 2021).

Así mismo, la afectividad negativa se define como las experiencias negativas que causan desequilibrio emocional en los individuos; de tal manera que existe un menor grado de felicidad, a raíz de las vivencias desfavorables (Singh, Kshtriya, & Valk, 2023); en tanto, los indicadores del constructo son: la depresión, esta se define como un trastorno, cuya característica principal es la tristeza persistente en los individuos (Majd, Saundersb, & Engeland, 2020); así mismo, la ansiedad, se define

como, sentimientos de tensión y molestia que tienen las personas, respecto a sucesos negativos; por otro lado, el estrés es el cansancio, fatiga, insatisfacción y frustración que tienen los individuos en determinadas circunstancias (Pfafnger, Reif, Spie, & Berger, 2020).

En tanto, la realización personal, se define como el sentimiento de realización de los colaboradores, al lograr alcanzar las metas planteadas dentro de una organización; de este modo, descubren su potencial, generando felicidad personal, lo cual contribuye a su crecimiento dentro de un entorno laboral (Maunz & Glaser, 2023); así mismo, los indicadores que la conforman son: el potencial, el cual es la capacidad de los individuos de influir positivamente en la realización de actividades (Ul Ain, Munir, & Suneel, 2021); por consiguiente, las tareas laborales, son las responsabilidades asignadas a los miembros de una organización (Chong, Huang, & Chu-Hsiang, 2020); y la competitividad, es la capacidad de los individuos para obtener una posición superior a la de otros (Cozzolino, Corbo, & Aversa, 2021).

En tal sentido, las organizaciones promueven la felicidad en los colaboradores porque a través de ella demuestran mayor compromiso y productividad laboral; es por ello, en las empresas se busca generar vivencias y experiencias que generen en sus colaboradores bienestar y felicidad; de tal manera, que los individuos evalúan positivamente la calidez de la vida en general (Uresha & Opatha, 2020); es así que, la felicidad en el entorno laboral, se define como el bienestar subjetivo y objetivo de los colaboradores en función a experiencias o situaciones que generan placer y desarrollo personal, lo cual determina el bienestar de un colaborador en un ambiente de trabajo (Mahajan, 2020).

Así mismo, la variable motivación laboral según Saeteros y Orbe (2021), es el estado interno del individuo, que realiza la activación y dirección de la conducta en relación a metas explícitas; es decir, es el impulso que se desarrolla en función a la realización de acciones y perdurar hasta culminar el objetivo. Por otro lado, Diem (2022), define la motivación laboral, como la agrupación de fuerzas energéticas, generados dentro y fuera del ser de la persona, las cuales establecen un patrón de comportamiento en función al campo laboral al que pertenecen.

Por lo tanto, se hace los enfoques literarios de motivación laboral; donde, una de las más resaltantes en la literatura existente, es la jerarquía de necesidades de Maslow; esta propone que los individuos logran la motivación al satisfacer un conjunto de necesidades; tales como, las necesidades básicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización (Diem, Velasquez, & Wen, 2022) Por otro lado, la teoría de motivación e higiene de Herzberg es muy similar a la anterior; sin embargo, esta se centra puramente en el ámbito laboral, pues resalta la valoración del individuo a través de los dos factores, higiene y motivación (Merchán & Vera, 2022).

Por consiguiente, Robbins y Judge (2017), manifiestan que el enfoque teórico de los dos elementos es denominado también como motivación intrínseca (motivación) y motivación extrínseca (Higiene). De esta manera, definen que la motivación laboral, tiene un rol importante en la intensificación, direccionamiento y duración de los esfuerzos de los individuos para la consecución de objetivos; por lo tanto, se constituye como una condición de las personas que impulsa el deseo de realizar determinadas actividades para cumplir con las metas y objetivos planteados; de tal manera, las dimensiones pertenecientes a la variable son: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Ante ello, la motivación intrínseca es la tendencia propia de los individuos que incentiva a buscar desafíos y novedades; de esta manera, ejercitar y ampliar sus propias capacidades. Es así, que los colaboradores se sienten motivados mediante la consecución de metas, persiguiendo recompensas externas; de esta manera, las experiencias resultan agradables e interesantes (Restrepo, Lelea, & Kaufmann, 2020). En tal sentido, los indicadores de la materia son: el nivel de crecimiento, el cual hace referencia a la oportunidad de crecimiento de la ciudadanía organizacional; de igual manera, el nivel de reconocimiento es la apreciación de los colaboradores dentro de una empresa y el nivel de responsabilidad, es el grado de compromiso de los colaboradores dentro de una entidad (Yusuf, Thoyib, Ilham, & Sinta, 2022)

Por otro lado, la motivación extrínseca es el contraste de la motivación intrínseca; es decir, hace referencia a comportamientos realizados por motivos ajenos a las satisfacciones inherentes; de esta manera, la conducta de los individuos se regula

por retribuciones internas de la autoestima, en función del éxito alcanzado; donde, existe equilibrio de valores fundamentales y otros intereses personales (Ryan & Deci, 2020). Es así, que los indicadores propios del constructo son: Salario, el cual es la recompensa que brindan las organizaciones a los colaboradores por la prestación de sus servicios (Tseng, Huang, & Chen, 2020) por otro lado, las condiciones físicas, es el entorno laboral que brinda la empresa a ciudadanos de la entidad y la calidad de supervisión, es el control que realizan las empresas para verificar la eficiencia de los colaboradores (Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación fue de tipología aplicada, puesto que se orientó en la recopilación información teórica y conceptual sobre gestores de felicidad y motivación laboral; así como también, buscó la aplicación de la misma. Al respecto, Muñoz (2018) sostienen, que es aquella indagación que tiene como propósito la aplicación de los conceptos o conocimientos obtenidos de los alcances teóricos de la pesquisa básica; orientándose a la búsqueda de soluciones para la problemática encontrada.

Diseño de investigación

En cuanto al diseño, no tiene carácter experimental; es decir, se desarrolló la investigación sin realizar una manipulación deliberada de las constantes de estudio; de tal manera, que el investigador visualiza la situación relativa de los fenómenos en un determinado contexto, para posteriormente analizarlos. Este tipo de investigaciones se caracterizan por observar situaciones o sucesos ya existentes (Vera, Castaño, & Torres, 2018).

En tanto la indagación es de corte transversal; el cual consiste, en recopilar la información o datos pertinentes en un solo momento y solo una vez. La característica de estos estudios es que se realizan en una sola instancia, por lo cual no se requiere de seguimiento (Arias J. , 2020).

Así mismo, es de alcance correlacional, este diseño tiene como fin estimar o establecer el nivel o grado de asociación estadística que existe entre dos constantes de estudio, permitiendo observar y analizar la asociación entre las variables de investigación (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestores de Felicidad

Definición conceptual

La felicidad en los ambientes laborales es el bienestar subjetivo de los individuos de un organismo; donde, las experiencias personales interactúan en las experiencias organizacionales (Singh & Aggarwa, 2018). De esta forma, las dimensiones que conforman la variable son: Afectividad positiva, afectividad negativa, realización personal.

Definición operacional

Se realiza mediante la aplicación de encuestas cuyo instrumento es el cuestionario de 15 preguntas, el cual será aplicado a la totalidad de la muestra que se usará para la presente investigación. Asimismo, se darán ingreso los datos al programa SPSS V26; que serán contrastados con investigaciones anteriores.

Variable 2: Motivación Laboral

Definición conceptual

La motivación es la provisión de la fuerza motriz que genera entusiasmo en la ciudadanía institucional; de tal forma, que realizan sus obligaciones con entusiasmo y satisfacción; de este modo, cumplir de forma eficiente los objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2017). En tanto, las dimensiones de la variable son: Motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Definición operacional

Se lleva a cabo mediante la implementación de encuestas utilizando un cuestionario compuesto por 15 preguntas. Este cuestionario se administrará a la totalidad de la muestra seleccionada para la investigación actual. Además, se ingresarán los datos al programa SPSS V26 para su posterior comparación con estudios previos.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

La población es entendida como la totalidad de los elementos de la pesquisa, los cuales abarcan características relevantes para la indagación. Estos elementos o sujetos pueden ser personas, conglomerados, sucesos, fenómenos u objetos que posean características o cualidades en relación a las materias de estudio (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). La población en la pesquisa estuvo agrupada por 72 colaboradores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros.

- **Criterios de inclusión:**

- Administradores de sede, jefes de ventas, contadores, asistentes, vendedores y trabajadores en general.
- Los colaboradores que pertenecen a la empresa más de tres meses, serán considerados en la indagación.

- **Criterios de exclusión:**

- Los colaboradores que no se encuentren presentes al momento de realizar la encuesta.
- Los colaboradores que pertenecen a la empresa menos de tres meses, no serán considerados en la indagación

Muestra

La muestra es el subgrupo o conjunto de elementos que representa al total de la población o universo, esta se selecciona para acceder a la información sobre las constantes de estudio (Muñoz, metodología de la investigación, 2018). Es así que, para la estimación de la muestra, se aplicó la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N \times Z^2 pq}{e^2(n - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra a encontrar

N = población (72)
Z = grado de confianza (95 %)
p = variabilidad negativa (0.5)
q = variabilidad positiva (0.5)
e = margen de error (5%=0.05)

Reemplazando los datos:

$$\frac{(1.96)^2 (72) (0.5) (0.5)}{0.05^2(72 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

Dando como muestra: $n = 61$ sujetos de estudio, los cuales serán encuestados.

Muestreo

Será de muestreo probabilístico destacando que este tipo de muestreo se caracteriza por la selección de las unidades de observación con las mismas probabilidades de ser elegidos para su participación (Arias & Covinos, 2021). Ante ello, en la indagación la selección de los participantes será al azar, brindando la misma probabilidad a los colaboradores de ser elegidos.

Unidad de análisis

Es entendida como cada uno de los sujetos u objetos de indagación, mismos que son de gran relevancia para la obtención de información sobre las constantes de estudio (Arias & Covinos, 2021). En tanto, la unidad de estudio en la pesquisa son cada una de las personas que trabajan en la empresa comercializadora de artículos ferreteros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Se aplicó como técnica la encuesta, misma que se usa para conocer las percepciones y opiniones de las unidades de estudio mediante premisas o preguntas

bien estructuradas orientadas a las variables, dimensiones e indicadores (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018).

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento mediante el cual se recolectarán los datos es a través del cuestionario, el cual consiste en la formulación de preguntas plasmadas en una cédula, las cuales están orientadas a las contantes de estudio (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Validación y confiabilidad

Para la recolección de datos, se tomaron cuestionarios ya validados los cuales se detallan en las siguientes tablas:

Tabla 1*Ficha técnica de felicidad laboral*

Ficha Técnica Felicidad laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Felicidad Laboral
Autor	Figueroa, Richard (2021)
Número de ítems	15 ítems
Alternativas de respuestas	Escala Likert; donde, Los ítems 1 al 9 se midieron con las siguientes alternativas: (1) Ni un poco (2) Un poco (3) Moderadamente (4) Bastante (5) Extremadamente; así mismo, los ítems del 10 al 15 se midieron con las siguientes alternativas: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Parcialmente de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.
Administración	Individual
Duración	20 minutos
N de muestra	

Tabla 2*Validadores del cuestionario Felicidad Laboral*

Validadores del cuestionario Felicidad Laboral	
Mg. Ferradas Burga, Matías	Aprobado
Mg. Burga Fiorentini, Miguel	Aprobado
Mg. Ramírez Salinas, Luis Enrique	Aprobado

Tabla 3

Ficha Técnica Motivación Laboral

Ficha Técnica Motivación Laboral	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Motivación laboral
Autor	Sánchez, Irving (2020)
Número de ítems	15 ítems
Alternativas de respuestas	Escala de Likert: (1) Muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo (5) muy de acuerdo
Administración	Individual
Duración	20 minutos
N de muestra	

Tabla 4*Validadores del cuestionario Motivación Laboral*

Validadores del cuestionario Motivación Laboral	
Mg. Llaque Quiroz, Juan Carlos	Aprobado
Mg. Cotrina Malca, Luis Miguel	Aprobado
Mg. Cruzado Pérez, William Moisés	Aprobado

Tabla 5*Confiabilidad de Gestores de felicidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	15

Nota: Obtenido de SPSS v26

El instrumento de la indagación es fiable según el alfa de Cronbach, cuyo valor obtenido es de 0.801, siendo un porcentaje mayor a 0.700, por lo que se infiere que el

cuestionario es confiable para la recopilación de información referente a gestores de felicidad en el organismo de comercialización.

Tabla 6

Confiabilidad de Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	15

Nota: Obtenido de SPSS v26

El instrumento de la indagación es fiable según el alfa de Cronbach, dado que el valor obtenido es de 0.895, siendo un porcentaje superior a 0.700, por lo que se infiere que el cuestionario es confiable para la recopilación de información referente a la motivación laboral en una empresa comercializadora de artículos ferreteros.

3.5. Procedimientos

Se inició por la búsqueda de instrumentos por cada una de las variables del estudio, los cuales ya deben estar validados por el juicio de expertos que los autores consideraron pertinentes; es así que manifestaron la claridad e importancia de los instrumentos elaborados; por consiguiente, se procedió a solicitar el permiso correspondiente a las autoridades de la entidad, con el fin de aplicar el instrumento a los colaboradores; de esta manera, una vez dada la autorización correspondiente, se coordinó con las autoridades el momento en el cual se realizará la encuesta.

Seguido de ello, se procede a realizar las respectivas encuestas a los colaboradores; para de esta manera, obtener la información correspondiente referente a las materias de estudio gestores de felicidad y motivación laboral en el organismo.

3.6. Método de análisis de datos

Posterior a la recolección de datos, se procede a organizar la información a través de Microsoft Excel, seguido a ello, se procesa los datos en el programa estadístico SPSS; de esta manera, se obtiene la fiabilidad de los instrumentos, mediante el alfa de Cronbach; las tabulaciones de frecuencia de las respectivas constantes y dimensiones; así mismo, las tablas inferenciales, las cuales inician por las pruebas de normalidad y culminan en la aprobación de las hipótesis establecidas.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los aspectos éticos como: autonomía, justicia, bondad y no maleficencia; donde el primero establece que cada individuo es capaz y auto determinante; seguido de la justicia, es decir, respetar a todos los individuos independientemente de las características que posean; por otro lado, la bondad hace referencia a la buena voluntad como obligación moral para minimizar los riesgos y la no maleficencia, la cual comprende el compromiso de salvaguardar la información recibida y proteger el derecho de anonimato. Asimismo, se les comunicó que su participación era completamente voluntaria y que podían optar por abstenerse de participar en cualquier momento.

IV. RESULTADOS

Se encontraron los siguientes resultados descriptivos:

Tabla 7

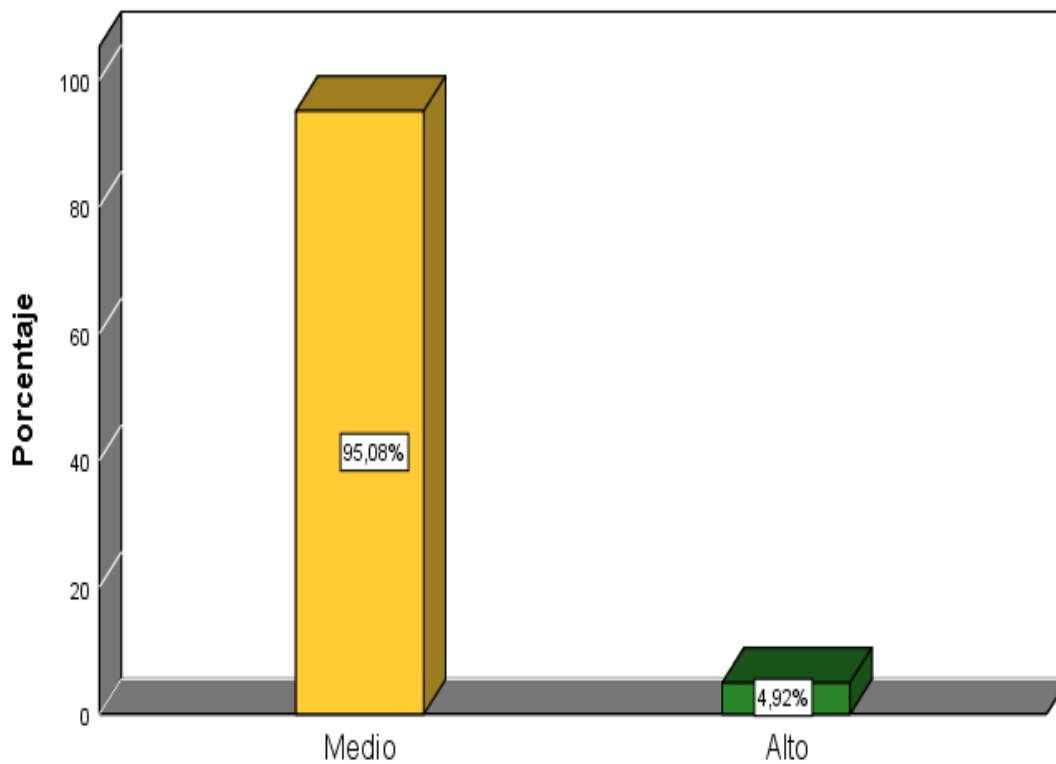
Gestores de felicidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	58	95,1%
	Alto	3	4,9%
	Total	61	100%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 1

Gestores de felicidad



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 7 figura 1, se observa que el 95.1% de los colaboradores aprecian que la constante gestores de felicidad se encuentra en un nivel medio en la organización; sin embargo, el 4.9% de los participantes, manifestaron que el constructo se encuentra en un nivel alto; por tanto, se infiere que los miembros organizacionales si promueven la felicidad en los ambientes laborales.

Tabla 8

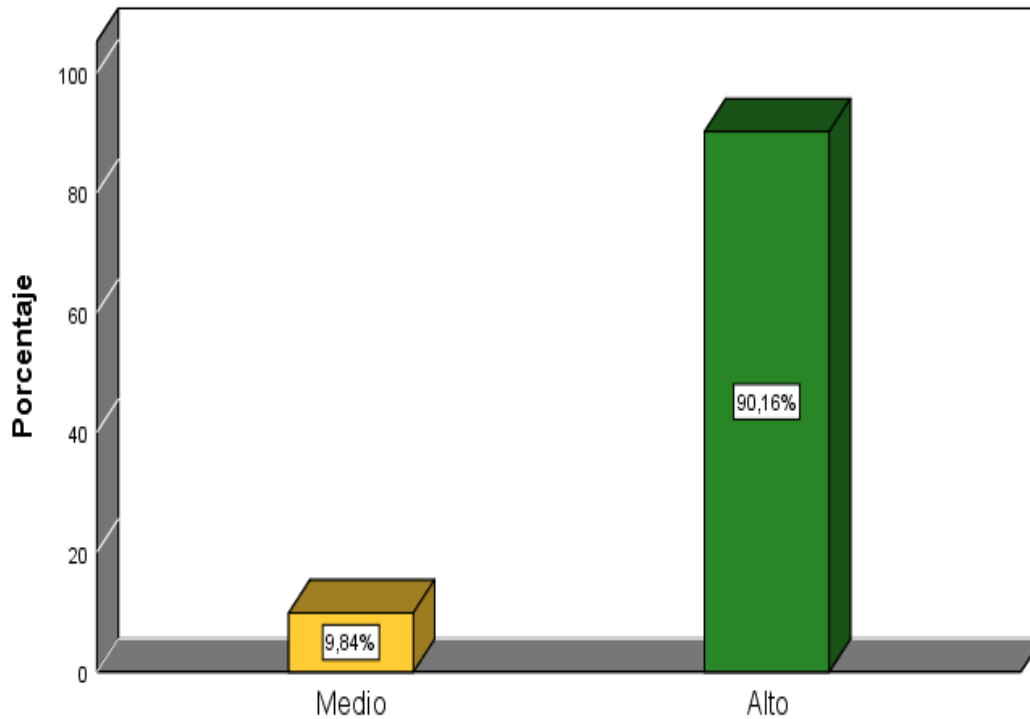
Afectividad positiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	6	9,8%
	Alto	55	90,2%
	Total	61	100,0%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 2

Afectividad positiva



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabulación 8 figura 2, se aprecia que el 90.2% de los muestreados manifestaron que la afectividad positiva se encuentra en un nivel alto en la organización; no obstante, el 9.8% de los participantes, percibieron que la dimensión se encuentra en un nivel medio; por tanto, se infiere que los miembros organizacionales sienten una afectividad positiva con la organización y con cada una de las obligaciones que realizan en el organismo.

Tabla 9

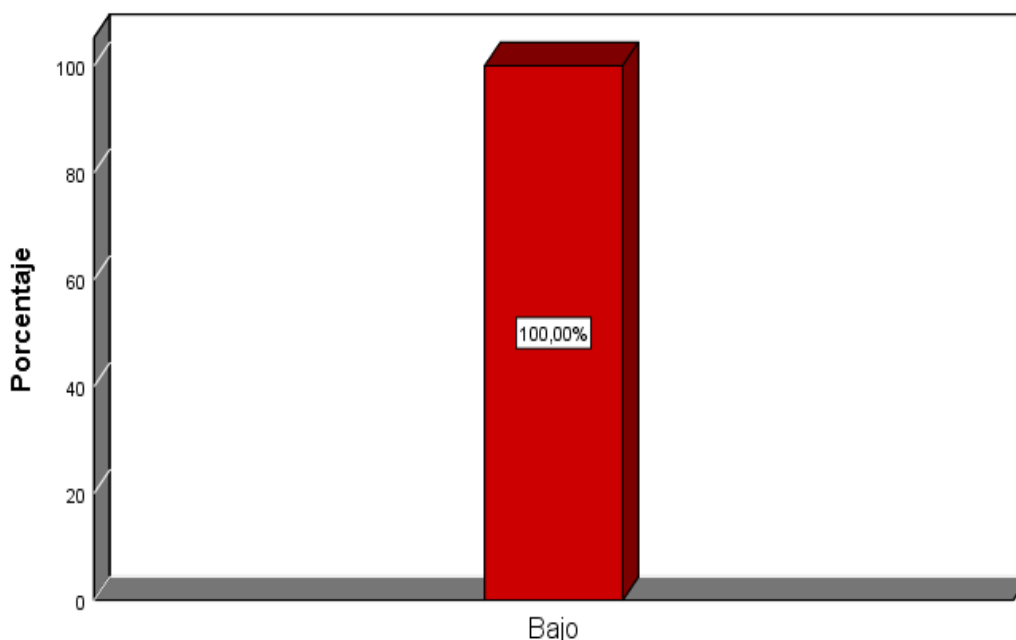
Afectividad negativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	61	100%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 3

Afectividad negativa



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 9 figura 3, se aprecia que el 100% de los colaboradores apreciaron que la afectividad negativa se encuentra en un nivel bajo en la organización; por lo tanto, se infiere que la ciudadanía institucional no percibe una afectividad negativa con la organización, lo cual quiere decir que estos están totalmente comprometidos y vinculados con el cumplimiento de las metas organizacionales.

Tabla 10

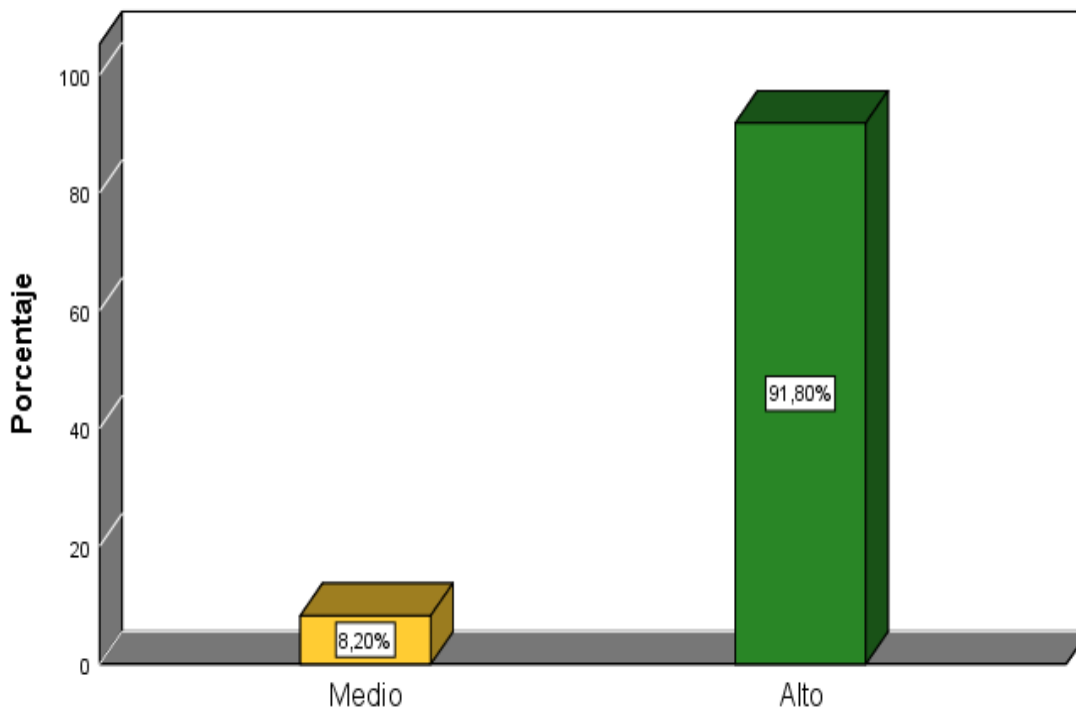
Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	5	8,2%
	Alto	56	91,8%
	Total	61	100%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 4

Realización personal



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 10 figura 4, se aprecia que el 91.8% de los muestreados manifestaron que la realización personal se encuentra en un nivel alto en la organización; no obstante, el 8.2%, sostienen que la dimensión se encuentra en un nivel medio; por tanto, se infiere que la organización fomenta el crecimiento personal de los colaboradores, brindando las oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 11

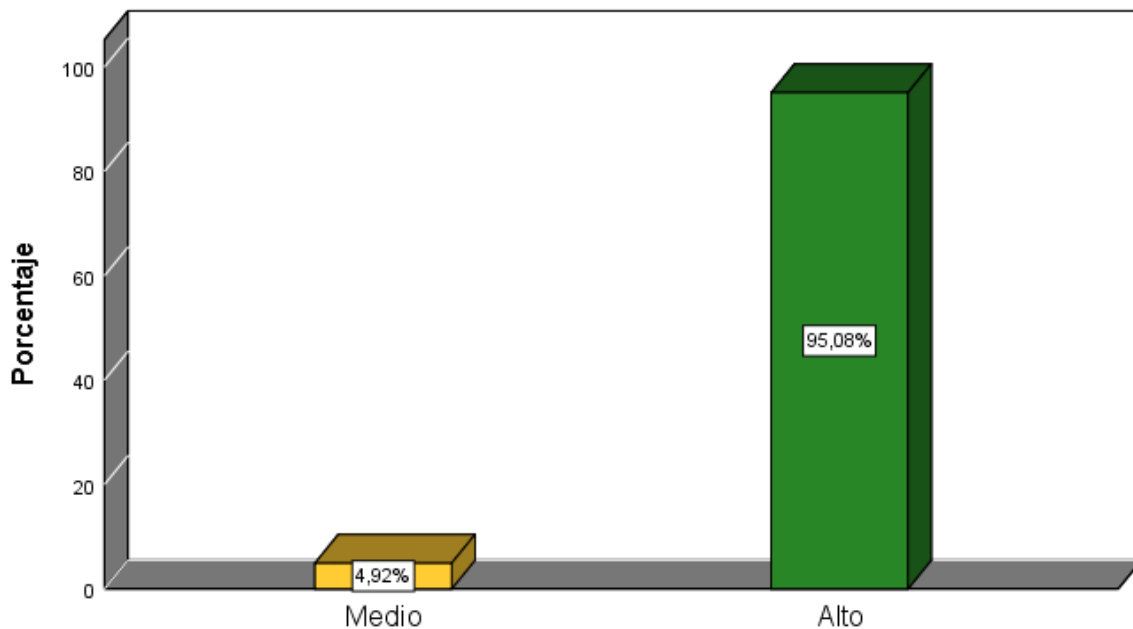
Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	4,9%
	Alto	58	95,1%
	Total	61	100%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 5

Motivación laboral



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 11 figura 5, se visualiza que el 95.1% de los muestreados apreciaron que la constante motivación laboral se encuentra en un nivel alto en la organización; no obstante, el 4.9% de los participantes, percibieron que la constante se encuentra en un nivel medio; por tanto, se infiere que los miembros organizacionales se sienten motivados de pertenecer a la empresa y aportar al cumplimiento de las metas institucionales, destacando que la entidad fomenta la motivación de los colaboradores como parte esencial del éxito empresarial.

Tabla 12

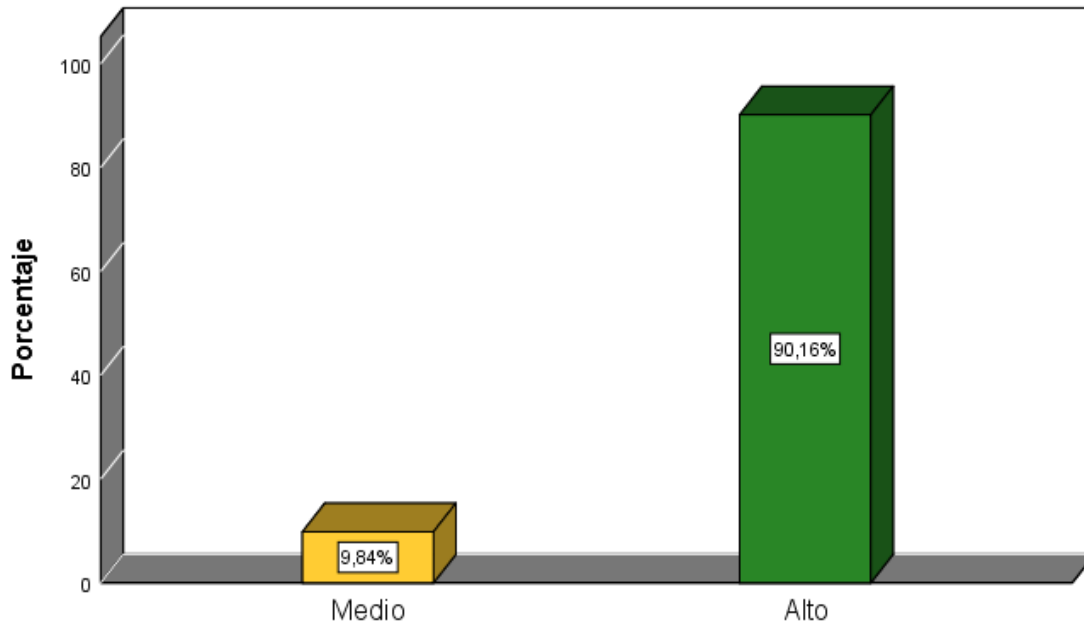
Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	6	9,8%
	Alto	55	90,2%
	Total	61	100%

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 6

Motivación intrínseca



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 12 figura 6, se aprecia que el 90.2% de los colaboradores manifestaron que la motivación intrínseca está en un nivel alto en la organización; así mismo, el 9.8% de los participantes, apreciaron que la dimensión se encuentra en un nivel medio; por tanto, se infiere la empresa promueve la satisfacción interna de cada colaborador.

Tabla 13

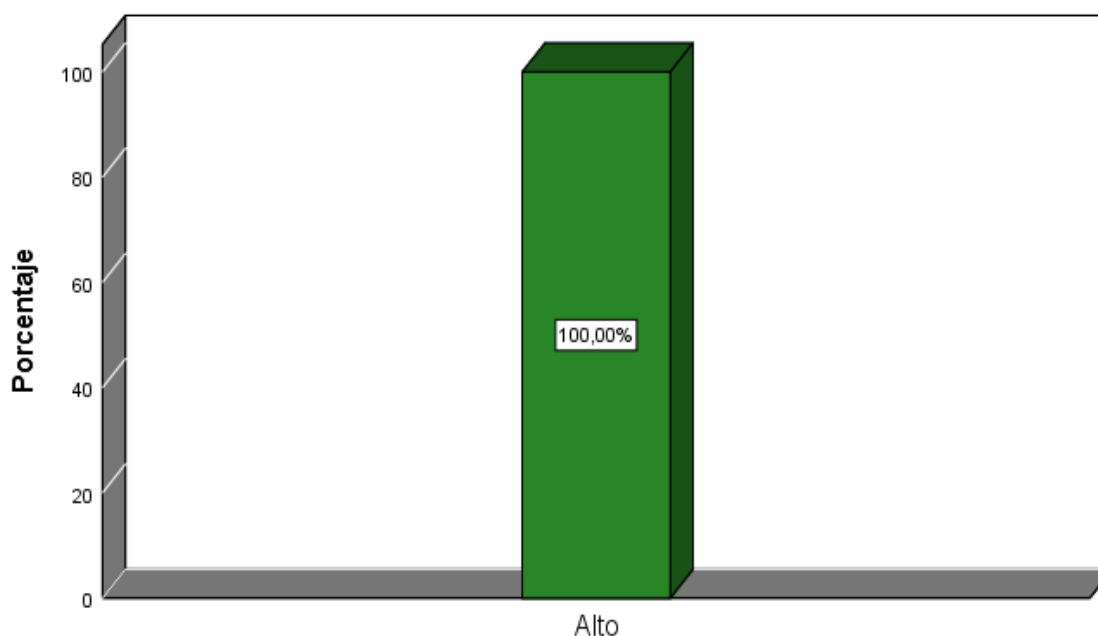
Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	61	100,0

Nota: Obtenido de SPSS v26

Figura 7

Motivación extrínseca



Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 13 figura 7, se aprecia que el 100% de los muestreados manifestaron que la motivación extrínseca se encuentra en un nivel alto en la organización; ello, quiere decir que la empresa promueve un eficiente dinamismo y sistema de recompensas, lo cual motiva a los colaboradores a la orientación a las metas planificadas, mediante la responsabilidad y compromiso total.

Asimismo, se consideró a bien, incluir análisis inferenciales y que, para su

ejecución de los mismos, en primera instancia se elaboraron las pruebas de normalidad, donde se evidencia que al obtener un valor de significancia superior al 0.05, los datos poseen una distribución normal; no obstante, si el índice de significancia es inferior al 0.05, no mantiene una distribución normal. Es así que, al evidenciarse una distribución normal se emplea la prueba paramétrica de Pearson; de ser, al contrario, se utiliza la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad	,198	61	,000
Motivación	,117	61	,036

Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabulación, se exhibe un índice inferior al 0.05; por lo tanto, los datos no presentan una distribución normal; siendo así, que se empleó la prueba estadística Rho de Spearman para la aprobación de las hipótesis establecidas; mismas que permitirán estimar el índice de asociación, para ello es relevante conocer los siguientes criterios para su interpretación:

Tabla 15

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Valor	Criterio
-1	Correlación negativa perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja

0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaboración propia

Al respecto, para la estimación de los coeficientes de vinculación de las constantes y dimensiones, se planteó como criterios las afirmaciones detalladas en tabla 15 para situar de forma predecible la estimación de las hipótesis dentro de los criterios detallados.

Objetivo general

H1: Existe relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

Tabla 16

Relación entre gestores de felicidad y motivación laboral

		Felicidad	Motivación
Rho de Spearman	Felicidad	1,000	,864**
	Motivación	,864**	1,000

Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 16 se aprecia que, mediante la aplicación de la prueba estadística de correlación, se obtuvo un valor de significancia de 0.000, por ello, existe evidencia científica afirmar la existencia de una vinculación significativa entre la constante gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de correlación es 0.804, evidenciando una asociación positiva muy alta entre las constantes; por lo cual, se exterioriza que a medida que se promueva la felicidad en la empresa, la motivación laboral se desarrollará en la misma proporción.

Objetivo específico 1

H1: Existe relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

Tabla 17

Relación entre afectividad positiva y motivación laboral

		Afectividad positiva		Motivación
Rho de Spearman	Afectividad positiva	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Motivación	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 17 se visualiza que por medio de la aplicación de la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo una significancia de 0.000, por lo tanto, existe evidencia científica para afirmar la existencia de una asociación

significativa entre la dimensión afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es de 0.763, evidenciando una vinculación positiva muy alta entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor afectividad positiva, la motivación laboral se desarrollará en la misma proporción.

Objetivo específico 2

H1: Existe relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

Tabla 18

Relación entre afectividad negativa y motivación laboral

		Afectividad negativa		Motivación
Rho de Spearman	Afectividad negativa	Coeficiente de correlación	1,000	-,260*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	61	61
	Motivación	Coeficiente de correlación	-,260*	1,000
Sig. (bilateral)		,043	.	
N		61	61	

Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 18 se aprecia que a través de la aplicación de la prueba estadística de correlación, se obtuvo una significancia de 0.043, por lo tanto, existe evidencia científica para afirmar la existencia de una vinculación significativa entre la dimensión afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es

de -0.260, evidenciando una correlación negativa baja entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor afectividad negativa, menor será la motivación de los miembros organizacionales.

Objetivo específico 3

H1: Existe relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

H0: No existe relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

Tabla 19

Relación entre realización personal y motivación laboral

			Realización personal	Motivación
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Motivación	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

Nota: Obtenido de SPSS v26

En la tabla 19 se visualiza que a través de la aplicación de la prueba estadística de correlación, se obtuvo una significancia de 0.043, por lo tanto, existe evidencia científica afirmar la existencia de una asociación significativa entre la dimensión realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es de 0.867, evidenciando una correlación positiva muy alta entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor realización personal, la motivación laboral se desarrollará en la misma proporción en la empresa.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se realizó las comparaciones entre los hallazgos mediante la aplicación de los instrumentos correspondientes a cada una de las constantes gestores de felicidad y motivación laboral; es así que se realizó la contratación de las indagaciones previas y la diversidad de conceptualizaciones desarrolladas en la presente indagación con los hallazgos obtenidos; de esta manera, se da una apertura a la discusión de los resultados de cada una de las variables y dimensiones que son parte de los objetivos, principalmente gestores de felicidad y motivación laboral en la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023.

En cuanto al objetivo general determinar la relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023. Los hallazgos principales permitieron dar afirmación a la existencia de una asociación entre las constantes, cuyo índice de correlación fue de 0.864, y un valor de significancia de 0.000, siendo inferior al 0.05; por ello se exterioriza que, a mayor felicidad en los colaboradores de la organización, la motivación de los mismos se desarrollará en la misma proporción. Como hallazgos secundarios se encontró que la constante gestores de felicidad se encuentra en un nivel medio según el 95.1% de los participantes; además, el 4.9% de los participantes, indicaron que el constructo se encuentra en un nivel alto; por tanto, se infiere que los miembros organizacionales si promueven la felicidad en los ambientes laborales de la empresa. No obstante, el 95.1% de los trabajadores apreciaron que la constante motivación laboral se encuentra en un nivel alto en la empresa; sin embargo, el 4.9% de los participantes, percibieron que el constructo se encuentra en un nivel medio; por ello, se exterioriza que los miembros organizacionales se sienten motivados de pertenecer a la empresa y aportar al cumplimiento de las metas institucionales, destacando que la entidad orienta los esfuerzos a la motivación de los colaboradores como parte esencial del éxito empresarial.

De esta forma, se evidenció la existencia de una contrastación con los resultados presentados por De Los Rios (2020) quienes indicaron que los

colaboradores de una empresa manifestaron que el grado de felicidad se encuentra en un 81% y la motivación laboral se posiciona en un 78%; además, como resultado más relevante determinaron que no existe una asociación entre felicidad y motivación laboral, dado que obtuvieron un valor de significancia de 0.105, un grado superior al 0.05, por el cual se rechazaron la hipótesis alterna y aceptaron la hipótesis nula. Sin embargo, existe una similitud Martínez y Tello (2022) quienes en sus hallazgos indicaron que existe una relación entre la satisfacción laboral y motivación organizacional de los colaboradores de la empresa PTS S.A, cuyo índice de asociación fue de 0.433 y un valor de significancia de 0.039, por lo tanto aceptaron la hipótesis alterna y rechazaron la afirmación nula.

De igual manera, existe una semejanza con la indagación realizada por Girón (2021) quien en sus hallazgos indicaron que la satisfacción y felicidad de los colaboradores en el área de trabajo es moderada según el 36.1% de los participantes; el 27.8% consideró que la felicidad está en un nivel bajo; el 16.7% en un nivel muy bajo; el 11.1% en un nivel alto y solo un 8.3% opina que tiene alta felicidad y satisfacción en su ámbito de trabajo; no obstante, la motivación se encuentra en un nivel bajo según el 25% de los colaboradores; el 22,2% manifestaron que la motivación está en un nivel moderado y alto; el 16, 7% indicaron que está en un nivel muy bajo y solo un 13.9% considera que se encuentra en un nivel alto, por lo cual se evidenció que los colaboradores en su mayor cantidad no se encuentran totalmente motivados en el desarrollo de las funciones laborales; por otro lado, como hallazgo principal encontraron que existe una vinculación entre la constante satisfacción y motivación laboral, cuyo valor de significancia fue de 0.000, inferior al 0.05, y el índice de asociación fue de 0.908, es decir, un vínculo altamente positivo y significativo; por ello, se deduce que a mayor satisfacción y felicidad entre los colaboradores de la organización, la motivación de los mismos se desarrollará en la misma proporción de tal forma que, se dio aceptación a la hipótesis alterna, rechazando así la hipótesis nula.

En tanto, los hallazgos se fueron contratados con los autores que manifiestan las conceptualizaciones y enfoques teóricos sobre las constantes, donde (Jiménez et al. (2020) sostiene y propone la felicidad como un constructo de investigación del

comportamiento de los individuos y el interés por lograr el bienestar de forma personal, como elemento relacionado al crecimiento y satisfacción de los miembros de las organizaciones. Además, Velásquez (2021) examinó la teoría de inteligencia emocional propuesta por Goleman, dando reconocimiento a las emociones de los individuos e incluso lo catalogó como factor más importante que el cociente intelectual de los colaboradores en las organizaciones y su éxito en el mercado. Al respecto, Singh & Aggarwa (2018) lo definieron como el bienestar subjetivo de la ciudadanía organizacional; donde, las experiencias personales intervienen en las experiencias organizacionales entendiéndose así, como un alto grado de satisfacción con la vida; es así que, un gran nivel de afecto positivo y un bajo nivel de afecto negativo conllevan a la realización personal de los trabajadores; de tal manera que, a mayor cantidad de experiencias positivas, habrá mayor nivel de felicidad en los colaboradores.

Respecto, a la constante motivación laboral Diem et al. (2022) quien sostiene la teoría de la jerarquía de necesidades; donde, propone que los seres humanos logran la motivación al satisfacer un conjunto de necesidades; tales como, las necesidades básicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización, destacando la importancia del desarrollo personal como fuente de motivación en las empresas. Sin embargo, Merchán y Vera (2022) Destacan la teoría de motivación e higiene de Herzberg es muy similar a la anterior; sin embargo, esta se centra explícitamente en el ámbito laboral, pues resalta la valoración del individuo a través de los dos factores, higiene y motivación o también conocidos como la teoría de los dos elementos. No obstante, Robbins y Judge, (2017) manifestaron que la motivación es el estado anímico de las personas que tiene un rol importante en la intensidad, dirección y duración de los esfuerzos de los individuos para la consecución de objetivos; por lo tanto, se constituye como una condición de las personas que impulsa el deseo de realizar determinadas actividades para alcanzar las metas.

En cuanto al objetivo específico 1 determinar la relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, se obtuvo como hallazgos una significancia de 0.000, por lo tanto, existe evidencia científica para afirmar la existencia de una asociación

significativa entre la dimensión afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es de 0.763, evidenciando una correlación positiva muy alta entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor afectividad positiva, la motivación laboral se desarrollará en la misma proporción; dado que a mayor desarrollo de experiencias positivas y vivencias afectivas en los ambientes laborales, la ciudadanía institucional se sentirá motivada y comprometida con la consecución de las metas organizacionales. Además, como hallazgos secundarios se encontró que el 90.2% de los colaboradores apreciaron que la dimensión afectividad positiva se encuentra en un nivel alto en la organización; no obstante, el 9.8% de los participantes, percibieron que la dimensión se encuentra en un nivel medio.

Por tanto, se infiere que los miembros organizacionales sienten una afectividad positiva con la organización y con cada una de las tareas que realizan para el cumplimiento de los objetivos; por ello, se deduce que la afectividad positiva en la empresa es alta según las apreciaciones del mayor número de los colaboradores; así también, la variable motivación se encuentra en un nivel medio según el mayor número de los colaboradores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023. En síntesis, los resultados permitieron dar aceptación a la proposición alterna, es decir afirmar la vinculación entre la dimensión afectividad positiva y la constante motivación laboral; por lo cual se infiere que, al fomentar experiencias positivas en la empresa, la ciudadanía desarrollara una afectividad con la organización de tal manera que se sentirán motivados al desarrollo y cumplimiento de las metas institucionales.

Es así que los hallazgos correspondientes al objetivo específico 1 se contrastan con las indagaciones previas, existiendo un contraste con Figueroa (2021) quien en su pesquisa manifestó como hallazgo principal que no existe relación entre la afectividad positiva y desempeño laboral en la empresa, cuyo valor de significancia fue superior al 0.05, dado aceptación a la proposición nula, rechazando la propositiva alterna; en tanto como hallazgos secundarios encontró que la constante afectividad o felicidad positiva se encuentra en un nivel alto según el 62.5% de los colaboradores; el 20.8%

indicaron que se encuentra en un nivel muy alto en la empresa; sin embargo, el 16.7% manifestaron que se encuentra en un nivel medio en la organización.

Así mismo, se realizan las contrastaciones con las conceptualizaciones referente a la dimensión afectividad positiva donde, Pérez et al. (2020) sostienen que es el proceso de regulación, que se basa en el control emocional consciente sobre las experiencias positivas en las vivencias de los individuos en diversas situaciones de interacción, teniendo como principales elementos la inteligencia emocional, la cual abarca los dominios de las competencias interpersonales e intrapersonales; seguido de, la autoeficacia, el cual se conceptualiza como la creencia de que uno mismo puede vencer cualquier circunstancia negativa mediante el esfuerzo y el optimismo, el cual se entiende como la capacidad de tener una actitud positiva frente a situaciones complejas.

Referente al objetivo específico 2 el cual consistió en determinar la relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; donde los principales hallazgos evidenciaron que se obtuvo una significancia de 0.043, por lo tanto, existe evidencia científica para afirmar la existencia de una asociación significativa entre la dimensión afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros - Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es de -0.260, evidenciando una correlación negativa baja entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor afectividad negativa, menor será la motivación de los miembros organizacionales. En tanto como hallazgos secundarios se encontró que el 100% de los colaboradores apreciaron que la dimensión afectividad negativa se encuentra en un nivel bajo en la organización; por lo tanto, se infiere que la ciudadanía institucional no percibe una afectividad negativa con la organización, lo cual quiere decir que estos están totalmente comprometidos y vinculados con el cumplimiento de las metas organizacionales. En síntesis, a menores experiencias negativas en los ambientes laborales, la ciudadanía organizacional desarrolla mayor afectividad con la organización, y de esta manera se sentirán motivados al desarrollo de las actividades delegadas, con gran compromiso y esmero

logrando la efectividad de las mismas; destacando que se orientan los esfuerzos a mantener un ambiente de armonía y felicidad, minimizado y solucionando las situaciones negativas que afectan las vivencia y experiencias de la ciudadanía organizacional.

Es así que en contrastación de los hallazgos correspondiente al objetivo específico 2 con los estudios previos, en la pesquisa de Figueroa (2021) encontró como principal hallazgo que no existe relación entre la afectividad negativa y desempeño laboral en la empresa, cuyo valor de significancia fue superior al 0.05, dando aceptación a la proposición nula, rechazando la propositiva alterna. En tanto se da afirmación con la conceptualización realizada por Singh et al. (2023) quien sostiene que afectividad negativa se define como las experiencias negativas que causan desequilibrio emocional en los miembros; de tal manera, que existe un menor grado de felicidad, a raíz de las vivencias teniendo como determinantes la depresión, la cual es entendida como un trastorno, cuya característica principal es la tristeza persistente en los individuos; así mismo, la ansiedad, que se comprende cómo los sentimientos de tensión y molestia que tienen las personas, respecto a sucesos negativos; además, el estrés es el cansancio, fatiga, insatisfacción y frustración que tienen los individuos en determinadas.

Referente al objetivo específico 3, el cual consiste en determinar la relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; se obtuvo como principal hallazgo una significancia de 0.043, por lo tanto, existe evidencia científica para afirmar la existencia de una asociación significativa entre la dimensión realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023, cuyo índice de vinculación es de 0.867, evidenciando una correlación positiva muy alta entre las constantes; por ello, se infiere que a medida que los colaboradores presenten mayor realización personal, la motivación laboral se desarrollará en la misma proporción en la empresa. Además, como hallazgos secundarios se encontró que el 91.8% de los colaboradores apreciaron que la dimensión realización personal se encuentra en un nivel alto en la organización; no

obstante, el 8.2% de los participantes, manifestaron que la dimensión se encuentra en un nivel medio; por tanto, se infiere que la organización promueve el desarrollo y crecimiento personal de los colaboradores, brindado las oportunidades de desarrollo profesional. En síntesis, a mayor oportunidad de crecimiento y desarrollo personal se brinde a la ciudadanía institucional en las organizaciones, estos se sentirán más motivados a desarrollar las funciones laborales de forma eficiente y de pertenecer a la organización por más tiempo.

Es así que, los hallazgos correspondientes al objetivo específico 3 son contrastados con las indagaciones previas, donde Figueroa (2021) se encontró como principal hallazgo que no existe relación entre la realización personal y desempeño laboral en la empresa, cuyo valor de significancia fue superior al 0.05, dando aceptación a la proposición nula, rechazando la propositiva alterna. De forma similar a los hallazgos de la presente investigación Espasandín et al. (2020), encontraron como principal hallazgo que el grado de relación entre conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades en el trabajo es de 0.404 y una significancia de 0.000, denotando así la relevancia de las oportunidades de desarrollo personal de los colaboradores y de esta manera motivarlos a su crecimiento y desempeño en la empresa.

En tanto, el contraste con las conceptualizaciones se manifiesta ya que Maunz y Glaser (2023) sostienen la realización personal es el sentimiento de realización de los colaboradores, al dar cumplimiento a las metas y objetivos establecidos dentro de una organización; de este modo, descubren su potencial, generando felicidad personal, contribuyendo a su crecimiento dentro de un entorno laboral, teniendo como determinantes el potencial, el cual se entiende como la capacidad de los individuos de influir positivamente en la realización de actividades; por consiguiente, las tareas laborales, que son conocidas como las responsabilidades asignadas a los miembros de una organización y la competitividad, que se entiende como la capacidad de los individuos para obtener una posición superior a la de los demás.

Además, como hallazgos secundarios se encontró que el 90.2% de los colaboradores manifestaron que la dimensión motivación intrínseca se encuentra en

un nivel alto; así mismo, el 9.8% de los participantes, apreciaron que la dimensión está en un nivel medio. De forma similar, el 100% de los colaboradores manifestaron que la dimensión motivación extrínseca está en un nivel alto. Es así que se infiere que la organización orienta los esfuerzos para motivar tanto internamente a los colaboradores como externamente, a través de eficientes políticas de recompensas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En cuanto al objetivo general, la indagación concluye que es relevante que los gestores de felicidad propicien mayores experiencias positivas, a través de vivencias significativas dentro de los ambientes laborales; de tal manera, que se minimicen las vivencias negativas, contribuyendo así al desarrollo personal de la ciudadanía organizacional; puesto que, la constante guarda un vínculo positivo y significativo con la motivación de los colaboradores dentro de los entornos de trabajo; por tanto, se exterioriza que a mejor gestión de felicidad en la empresa, la motivación laboral de los miembros se desarrollará en la misma proporción.

Segunda:

Referente al objetivo específico 1, se afirmó existe relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; por tanto, se exterioriza que se considera de gran importancia el desarrollo de vivencias positivas en la empresa, puesto que a través de ella se fomentará la afectividad positiva de los colaboradores; por tanto, la motivación de la ciudadanía organización se desarrollará en la misma proporción.

Tercera:

Referente al objetivo específico 2, se afirmó la existencia de un vínculo negativo entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023; por tanto, se exterioriza que, a menores experiencias negativas en la ciudadanía organizacional, la motivación de los colaboradores se desarrollará de forma positiva, es decir, su vínculo es inverso; por tanto, no se desarrollan en la misma proporción.

Cuarta:

En función al objetivo específico 3, se afirmó que existe asociatividad entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa comercializadora

de artículos ferreteros – Lima, 2023; por tanto, se precisa la relevancia de brindar oportunidades de desarrollo personal en los ámbitos laborales; puesto que, a mayor realización personal en el organismo, la motivación de la ciudadanía organizacional se desarrollará en la misma proporción.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere al área de Recursos Humanos de la empresa comercializadora de artículos ferreteros, fomentar las experiencias positivas en los colaboradores para de esta manera fortalecer la felicidad de la ciudadanía organizacional mediante estrategias dinámicas y participativas, cultivando las vivencias positivas, mismas que permitirán que los trabajadores se sientan más motivados al desarrollo de las funciones y actividades laborales de la empresa.

Segunda:

Se propone al área de Recursos Humanos de la empresa comercializadora de artículos ferreteros, orientar los esfuerzos a mantener los ambientes laborales llenos de armonía y vivencias positivas las cuales permitan a los colaboradores desarrollar una afectividad positiva, de tal manera que se fomente la motivación laboral en la ciudadanía institucional, conllevado a la efectividad en el desarrollo de las labores.

Tercera:

Se recomienda al área de Recursos Humanos de la empresa comercializadora de artículos ferreteros, minimizar las situaciones negativas que desencadenan conflictos internos, los cuales conllevan a que los colaboradores desarrollen afectividad negativa, demostrando estrés y agotamiento en el desarrollo de las funciones; por tanto, la motivación laboral del mismo se ve afectada en la organización.

Cuarta:

Se sugiere a la Gerencia General de la empresa comercializadora de artículos ferreteros, brindar mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo personal de la ciudadanía organizacional, de tal forma que estos puedan desarrollar nuevas capacidades, fomentando la competitividad y desarrollo de nuevas aptitudes, además de contribuir a la motivación de los colaboradores en la empresa.

VIII. REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. Arequipa.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodfologia de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chong, S., Huang, Y., & Chu-Hsiang, D. (2020). Supporting Interdependent Telework Employees: A Moderated-Mediation Model Linking Daily COVID-19 Task Setbacks to Next-Day Work Withdrawal. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1408-1422. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000843>
- Cozzolino, A., Corbo, L., & Aversa, P. (2021). Digital platform-based ecosystems: The evolution of collaboration and competition between incumbent producers and entrant platforms. *Journal of Business Research*, 126, 345-400. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.058>
- De Los Rios, S., Toledo, C., Vallenas, A., y Vegas, M. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16176/RIO_S_TOLEDO_MOTIVACION_INKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Diem, T., Velasquez, K., & Wen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(49), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Espasandín, F., Ganaza, J., y Diaz, R. (2020). Employee happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture. *The International Journal*, 43(3), 609-629. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-07-2020-0343>

- Figueroa, R. (2021). *Felicidad en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de*. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93157/Figueroa_GRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Geneviève, S., Petersonb, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque, J., y Howard, J. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 32(2), 157-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., y Buendia, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima –Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-179. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561)
- Girón, A. (2021). *Morivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah [Tesis de Pregrado]*. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Piura, Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guercia, M., Hauff, S., y Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *The International Journal of Human Resource*, 1-31. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1695647>
- Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., y Daellenbach, U. (2019). The Role of Relationships atWork and Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study of New Zealand Managers. *Sustainability*, 11(12). <https://doi.org/10.3390/su11123443>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). Felicidad asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
- Mahajan, A. (2020). Employee wellbeing: past, present y future. *AIMA Journal of Management & Research*, 24(7), 1-10. https://apps.aima.in/ejournal_new/articlesPDF/4-Arvind-Mahajan.pdf

- Majd, M., Saundersb, E., & Engeland, C. (2020). Inflammation and the dimensions of depression: A review. *Frontiers in Neuroendocrinology*, 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.yfrne.2019.100800>
- Malek, E., Shalan, H., Ali, A.-H., y Mohamed, S. (2023). Perceived Manager's Emotional Intelligence and Happiness at Work: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Organizacija*, 56(1), 18-31. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002>
- Maran, T., Liegl, S., Davila, A., Moder, S., Kraus, S., & Mahto, R. (2022). Who fits into the digital workplace? Mapping digital self-efficacy and agility onto psychological traits. *Technological Forecasting & Social Change*, 175. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121352>
- Martinez, R., y Tello, D. (2022). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S. A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021 [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional Universidad Continental, Huancayo. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11578/2/IV_PG_MRHGO_TE_Martinez_Tello_2022.pdf
- Maunz, L., & Glaser, J. (2023). Does Being Authentic Promote Self-actualization at Work? Examining the Links Between Work-Related Resources, Authenticity at Work, and Occupational Self-actualization. *Journal of Business and Psychology*, 38, 347-367. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10869-022-09815-1>
- Méndez, A. (2020). *Gestión de personas para propiciar la felicidad laboral, en la empresa Arenera Jaén, de Piura, año 2019 [Tesis de Doctorado]*. Repositorio Institucional Cesar Vallejo, Trujillo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42825/M%c3%a9ndez_GAN.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Merchán, A., y Vera, A. (2022). Teorías de motivación laboral y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://doi.org/https://doi.org/10.34070>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human*

Resource Management, 1(2), 84-93.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>

- Muñoz, C. (2018). *metodología de la investigación*. México: Editorial Progreso S.A de C.V.
- Muñoz, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Progreso S.A de C.V.
https://www.academia.edu/72684827/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Carlos_I_Mu%C3%B1oz_Rocha
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Pérez, M. d., Molero, M. d., Martos, Á., & Gázquez, J. (2020). Threat of COVID-19 and emotional state during quarantine: Positive and negative affect as mediators in a cross-sectional study of the Spanish population. *PLoS ONE*, 15(6), 1-11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0235305>
- Pfafnger, K., Reif, J., Spie, E., & Berger, R. (2020). Anxiety in a digitalised work environment. *Grupe Interaktion Organisation*, 21, 25-35.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11612-020-00502-4>
- Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, A., Orozco, D., & Garzón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Rasool, S., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18(5).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Restrepo, M., Lelea, M., & Kaufmann, B. (2020). Assessing the quality of collaboration in transdisciplinary sustainability research: Farmers' enthusiasm to work together for the reduction of post harvest dairy losses in Kenya. *Environmental*

Science and Policy, 105, 1-10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envsci.2019.12.004>

- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). México: Pearson. <https://es.scribd.com/document/612569307/Libro-Comportamiento-Organizacional-Stephen-P-Robbins-1#>
- Ryan, R., y Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saeteros, J., y Orbe, M. (2021). Motivación organizacional como estrategia clave de la satisfacción laboral. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(3), 572-592. <https://doi.org/DOI 10.35381/cm.v7i3.600>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Arequipa.
- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Etral SAC en la ciudad de Trujillo, 2020*. Repositorio Institucional Universidad Privada del Norte, Cajamarca. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2c%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santana, M. D., Cueva, J., Sumba, N., y Delgado, S. (2021). El teletrabajo y su incidencia de la percepción de la felicidad laboral. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 8(3), 274-286. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8232789>
- Singh, S., Kshtriya, S., & Valk, R. (2023). Health, Hope, and Harmony: A Systematic Review of the Determinants of Happiness across Cultures and Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390%2Fijerph20043306>
- Singh, S., y Aggarwa, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 1439-1463. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-017-9882-x>

- Tseng, F., Huang, M.-H., & Chen, D.-Z. (2020). Factors of university–industry collaboration affecting university innovation performance. *The Journal of Technology Transfer*, 45, 560-577. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10961-018-9656-6>
- Ul Ain, N., Munir, M., & Suneel, I. (2021). Role of emotional intelligence and grit in life satisfaction. *Heliyon*, 7(4), 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06829>
- Uresha, k., y Opatha, H. (2020). Measuring Instruments for Human Resource Management and Employee Happiness. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(3), 180-187. <https://doi.org/10.20448/journal.500.2020.73.180.187>
- Velásquez, M. (2021). La felicidad organizacional, la inteligencia emocional y el modelo básico de administración estratégica. *Revista Gestión*, 6(2), 167-190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8737224>
- Vera, J., Castaño, R., & Torres, Y. (2018). *Fundamentos de metodología de la investigación científica*. Guayaquil Ecuador: Editorial Grupo Compá.
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia . *Management Science Letters* , 11, 2053-2060. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wahyuni, N. P., Purwandari, D., y Syah, T. (2019). Transactional Leadership, Motivation and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(5), 156-261. <http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/413/408>
- Yépez, G., Quimis, N., y Sumba, R. (2021). El marketing mix como estrategia de posicionamiento en las MIPYMES ecuatorianas. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 2045-2069. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2492>
- Yusuf, L., Thoyib, A., Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and*

Sharia Administration, 2(2), 227-236.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>

IX. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	
Los gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	GENERAL ¿Cuál es la relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023?	GENERAL Existe relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	Objetivo general: Determinar la relación entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	V1.: Gestores de Felicidad	1. Afectividad positiva 2. Afectividad negativa 3. Realización personal	Tipo: Aplicada Diseño: no experimental Corte: transversal	
	ESPECÍFICOS PE1: ¿Cuál es la relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023?	ESPECÍFICOS: H1: Existe relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	Objetivos Específicos: OE1: Determinar la relación entre afectividad positiva y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023				V2.: Motivación laboral
	PE2: ¿Cuál es la relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023?	H2: Existe relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	OE2: Determinar la relación entre afectividad negativa y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023				
PE3: ¿Cuál es la relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023?	H3: Existe relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023	OE3: Determinar la relación entre realización personal y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023					

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variable: Gestores de felicidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestores de felicidad	La felicidad en el ámbito laboral es el bienestar subjetivo de los miembros de una organización; donde, las experiencias personales interactúan en las experiencias organizacionales (Singh & Aggarwa, 2018)	La constante gestores de felicidad es medida mediante la afectividad positiva, afectividad negativa y realización personal.	Afectividad positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Inteligencia emocional - Autoeficacia - Optimismo 	Ordinal
			Afectividad negativa	<ul style="list-style-type: none"> - Depresión - Ansiedad - Estrés 	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> - Potencial - Tareas laborales - Competitividad 	

Variable: Motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación laboral	La motivación laboral es la provisión de la fuerza motriz que genera entusiasmo en los colaboradores; de tal forma, que realizan sus labores con pasión y satisfacción; es así que, cumplen de forma eficiente con los objetivos organizacionales (Robbins & Judge, 2017).	La motivación en las empresas suele ser medida a través de la motivación intrínseca y motivación extrínseca	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de crecimiento - Nivel de reconocimiento - Nivel de responsabilidad 	Ordinal
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de salario - Nivel de condiciones físicas de la empresa - Nivel de calidad de supervisión 	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionarios:

CUESTIONARIO SOBRE FELICIDAD EN EL TRABAJO						
Las siguientes preguntas buscan recabar información respecto a su percepción de qué tan feliz se siente en el trabajo que desarrolla en la empresa en la que viene laborando actualmente. Por ser un trabajo de investigación científica, se le pide total sinceridad en sus respuestas. Marque con una X el casillero cuya respuesta considera usted que mejor refleja su percepción.						
N.º	ÍTEMS	Ni un poco	Un poco	Moderadamente	Bastante	Extremadamente
1.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir emocionado.					
2.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir alegre.					
3.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir entusiasmado.					
4.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir activo.					
5.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir estresado.					
6.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir enojado.					
7.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir frustrado.					
8.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir preocupado.					
9.	En los últimos 6 meses mi trabajo me hizo sentir aburrido.					
PREGUNTAS		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
10.	En mi trabajo alcanzo mi potencial.					
11.	En mi trabajo desarrollo habilidades que considero importantes.					
12.	En mi trabajo supero los desafíos.					
13.	En mi trabajo logro resultados que considero valiosos.					
14.	En mi trabajo avanzo en metas que me fijé para mi vida.					
15.	En mi trabajo hago lo que me gusta hacer.					

Nota. Cuestionario adaptado de Figueroa, Richard (2021)

Encuesta para medir la Motivación laboral

OBJETIVO: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por objetivo identificar lo que la empresa ofrece a sus colaboradores en relación a la motivación laboral. La encuesta es anónima para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES: Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta. Donde: 1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5=Muy de acuerdo

N.º	ITEM	1	2	3	4	5
1.	Me brindan la facilidad de realizar mi trabajo de acuerdo a mi criterio, con autonomía y libertad.					
2.	Mi jefe hace un buen trabajo en la asignación de mis funciones y coordinación con los colaboradores.					
3.	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad en mi trabajo.					
4.	El trabajo que realizo tiene un alto nivel de importancia.					
5.	Me siento motivado por los resultados que logro en mi trabajo.					
6.	Me encuentro satisfecho por el apoyo que recibo de parte de mi jefe, cuando se presentan problemas en el trabajo.					
7.	La distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómodo y eficientemente					
8.	La empresa me capacita para desarrollar mejor mi trabajo.					
9.	Me siento recompensando económicamente por mi rendimiento en el trabajo.					
10.	Me motiva que mi jefe me felicite por realizar de manera correcta mi trabajo.					
11.	Me siento con la capacidad suficiente para asumir algún cargo de mayor jerarquía					
12.	Considero que la remuneración que recibo está de acuerdo al trabajo que realizo.					
13.	La empresa presta condiciones de seguridad para realizar mi trabajo.					
14.	Recibo premios y/o incentivos por parte de la empresa.					
15.	El trabajo que realizo me permite adquirir nuevos conocimientos y progresar.					

Nota. Cuestionario adaptado de Sánchez, Irving (2020)

Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Los gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023

Investigador (a) (es): Mallma Tueros Joel Juan

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Los gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre los gestores de felicidad y motivación laboral en los colaboradores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros de Lima en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se obtendrá información nueva que servirá para conocer más sobre la relación que existe entre gestores de felicidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros de Lima en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Los gestores de felicidad y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de artículos ferreteros – Lima, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es)

Mallma Tueros Joel Juan email: jjmallmam@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor: Romero Escalante Víctor Fabian, email: vromeroes@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Auqui Lluic Franco

Fecha y hora: 17/10/2023 – 13:25