



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE SERVICIOS DE LA SALUD

**Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de
Huaraz, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Silva Salazar, Flor Magnolia (orcid.org/0009-0006-0237-1253)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "MOTIVACION Y FELICIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE HUARAZ,2024", cuyo autor es SILVA SALAZAR FLOR MAGNOLIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 03-08-2024 10:31:10
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-5987	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 07-08-2024 08:18:01

Código documento Trilce: TRI - 0845884



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SILVA SALAZAR FLOR MAGNOLIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MOTIVACION Y FELICIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL DE HUARAZ,2024", 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
FLOR MAGNOLIA SILVA SALAZAR DNI: 46106856 ORCID: 0009-0006-0237-1253	Firmado electrónicamente por: FSILVASA24 el 03-08- 2024 21:04:56

Código documento Trilce: TRI - 0845885

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus sabias palabras de aliento. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis hermanos, por ser mi inspiración y mi apoyo en los momentos difíciles. Gracias por creer en mí cuando más lo necesitaba.

A mi esposo, por su paciencia, comprensión y aliento durante los altibajos de este proceso. Gracias por creer en mí y acompañarme en este camino.

A mis amigos, por su compañía y su paciencia durante este viaje. Gracias por las risas y los momentos compartidos.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido a la realización de esta tesis:

A mi asesor, por su guía, sus valiosos consejos y su incansable apoyo a lo largo de todo este proceso. Su dedicación y compromiso han sido fundamentales para la culminación de este trabajo.

A mis amigos, por su comprensión y paciencia durante los momentos de ausencia y estrés. Su amistad ha sido un pilar fundamental en este camino.

Finalmente, a mi familia, por su amor, apoyo y sacrificio. Gracias por estar siempre a mi lado y por ser mi mayor fuente de inspiración y fortaleza.

Este logro no habría sido posible sin la contribución de cada uno de ustedes. ¡Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Correlación de las variables motivación y felicidad laboral</i>	18
Tabla 2. <i>Niveles de la variable motivación</i>	19
Tabla 3. <i>Niveles de la variable felicidad laboral</i>	20
Tabla 4. <i>Correlación de la dimensión motivación intrínseca y felicidad laboral</i> ...	21
Tabla 5. <i>Correlación de la dimensión motivación extrínseca y felicidad laboral</i>	22
Tabla 6. <i>Correlación de la dimensión motivación trascendente y felicidad laboral</i>	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Para lo cual, la investigación fue realizada bajo un tipo metodológico básico, descriptivo relacional y diseño no experimental. De tal forma, la muestra fue un total de 50 trabajadores del servicio de emergencia del Hospital de Huaraz a los cuales, se les aplico como instrumentos, los cuestionarios para medir motivación y la Escala de felicidad de lima (EFL). Es así entonces, que se encuentran como resultados la existencia de una relación positiva o directa entre las variables propuestas, esto debido a que se encontró un nivel de significancia ($Sig = .007$) y una correlación de Spearman ($R_s = .053$), dando por entendido a mayor motivación, mayor felicidad laboral o viceversa. En cuando a datos descriptivos, se obtiene una prevalencia del nivel medio de motivación con un 58% y una prevalencia también del nivel medio de felicidad laboral con un 50%.

Palabras clave: motivación, felicidad laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between motivation and work happiness in workers at the Huaraz hospital, 2024. For this, the research was carried out under a basic methodological type, relational descriptive and non-experimental design. Thus, the sample was a total of 50 workers from the emergency service of the Huaraz Hospital to whom the questionnaires to measure motivation and the Lima Happiness Scale (EFL) were applied as instruments. Thus, the results are the existence of a positive or direct relationship between the proposed variables, this is because a level of significance (Sig= .007) and a Spearman correlation ($R_s = .053$) were found. meaning that greater motivation means greater happiness at work or vice versa. As for descriptive data, a prevalence of the average level of motivation is obtained with 58% and a prevalence of the average level of work happiness with 50%.

Keywords: motivation, work happiness, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas buscan insertar y/o desarrollar todo aquello que impulsa felicidad en su capital humano, donde vienen enfocándose en ofrecer un clima organizacional que le genere felicidad frente a su puesto de trabajo como en su entorno, no obstante, dejan de lado la motivación como factor clave para fortalecer la felicidad y el compromiso laboral del personal (De los Ríos, 2020). Frente a ello, es que la carencia de motivación, la falta de capacitaciones y las bajas remuneraciones, son algunos de los factores que conlleva a que el personal no se sienta feliz en su puesto y empresa en general. Además, cabe señalar que mientras más felices sean los colaboradores, mejor será su productividad, mientras que, si la felicidad disminuye, su productividad y desempeño también se verá afectado (Atan et al., 2021).

Hoy en día la felicidad laboral es un tema frecuente, dado que es relevante en la productividad de los trabajadores, es por ello que el presente estudio adquiere importancia en el ámbito de la salud dentro de los metas de desarrollo sostenible planteado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el ámbito de la Salud y Bienestar, debido a que los resultados tendrán un aporte significativo y brindarán datos para la mejora de esta problemática en el ámbito internacional, nacional, regional y local.

En el apartado internacional, Leguizamo (2021), manifestó que la empresa puede atravesar por crisis económicas, funcionales, operativas y comunicativamente por el estado emocional de sus trabajadores; sin embargo, la motivación en el personal es una clave importante para el capital humano, debido a que la empresa puede atravesar situaciones nada favorables para sus intereses. Entonces, debido a la falta de capacitaciones, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, genera en los colaboradores insatisfacción laboral, baja autoestima, estrés, baja productividad y bajo compromiso por el cumplimiento de sus actividades. Según lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) la motivación laboral representa el poder que permite que los colaboradores puedan satisfacer sus propios requerimientos y conseguir objetivos tanto personales como laborales; sin embargo, la capacidad de resolución de problemas, el poco reconocimiento a los trabajadores, la ausencia de recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y demás factores

motivacionales intrínsecos y extrínsecos, genera un bajo compromiso laboral, también alta tasa de rotación y salida del capital humano. Referente a lo mencionado, es que Uttamrao y Shaikh (2022), señalaron que, la felicidad en los trabajadores dentro de los espacios laborales tiende a verse afectada por factores motivacionales, tales como la falta de motivación intrínseca y extrínseca, además de los desafíos, la curiosidad, el sentido de pertenencia a la empresa, los salarios, ascensos, capacitaciones, suelen generar descontentos en el capital humano y afectar su felicidad en el trabajo.

En cuanto a la felicidad laboral; por un lado, en un estudio realizado por el iOpener Institute for People & Performance (2013) se destacó que mientras las personas son más felices, están predispuestas en mejorar satisfactoriamente en el desempeño laboral, en tanto, si la felicidad muestra niveles bajos, el rendimiento laboral también tendrá bajos índices. Por otro lado, el sondeo del World Happiness Report (2023) indica que Perú se ubica en el puesto 75 con 5526 puntos respecto a la satisfacción laboral influida por la felicidad en los trabajadores. Mientras que algunos resultados como el de Venezuela indican que hay deficiencias en cuanto a la felicidad laboral.

En el ámbito nacional, el Perú según un estudio evidenció que el 47.6% de los colaboradores no reciben un buen sueldo y solo el 11.1% manifestó que sí, donde este problema representa una de las causas que genera una escasa motivación bajo compromiso laboral; además, hoy en día este problema se debe por un clima laboral, negativo, falta de motivación, y otras falencias (Terrones, 2022). Asimismo, según los estudios realizados por la Universidad de Harvard indica que la felicidad en los empleados aumenta las ventas en un 37%, mejora la productividad en un 31%, reduce los errores de producción en un 19% e incrementa la creatividad de los equipos en un 55%. Por otro lado, cuando un colaborador no cuenta con motivación, genera en él un grado de insatisfacción, provocada muchas veces por los bajos salarios, falta de capacitaciones y rotación de roles, afectando sus funciones (Huamán, 2021). Mientras que, en la investigación de Albuja (2020) señaló que las organizaciones peruanas que muestran interés en conseguir la felicidad en su capital humano aumentan su desempeño en un 31%, no obstante, esta felicidad tiende a verse afectada en un

39% por los conflictos entre los jefes y colaboradores de áreas, generando insatisfacción e infelicidad en estos.

La realidad exhibida anteriormente, ha sido mostrada en los trabajadores del hospital en la ciudad de Huaraz del servicio de emergencia, donde se ha evidenciado que los colaboradores no se encuentran motivados a realizar sus funciones, ya que no tienen la disposición de participar en las actividades de cada área, no se encuentran comprometidas con las comisiones planteadas o incluso muestran desinterés al integrarse de manera grupal, lo que viene ligado con la falta de comunicación, capacitación y la limitada línea de carrera, ha generado que estos salgan perjudicados en forma integral. Así mismo, la falta de interés de los jefes de área y supervisores en buscar la felicidad de sus trabajadores se ve afectada por los mismos conflictos surgidos entre estos, ocasionando incomodidad entre los trabajadores involucrados. En base a lo señalado es que el estudio contará con la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024?

Por lo expuesto anteriormente, la investigación tendrá la sustentación de una justificación teórica, dado que se desarrollará el cumplimiento de aspectos rigurosos en lo que refiere a la búsqueda y selección de información, teniendo en cuenta la difusión de nuevos conocimientos, la misma que será derivada de bases de datos de revistas indexadas e investigaciones de postgrado actuales y permitan tratar con seriedad a la información, a fin de que sea procesada y analizada.

Asimismo, desde una justificación práctica, se contará con la posibilidad de establecer la realidad respecto a cada una de las variables examinadas, dentro del contexto determinado, en donde ello accederá a conservar la valoración de la condición actual del ámbito de estudio planteado, accediendo también a que otros investigadores o interesados en la temática, puedan considerar el desarrollo de estrategias, las cuales se centralicen en la mejora de la motivación para compensar y fortalecer la felicidad laboral tomado como muestra de análisis.

Mientras que, desde el apartado metodológico, se contará con la utilización de instrumentos de adquisición de información validada y confiable, maximizando la credibilidad de la información procesada y analizada, lo cual también accederá a la posibilidad de otorgar respuesta a cada uno de los objetivos formulados, mediante el procesamiento estadístico, el mismo que será descriptivo, así como inferencial.

En referencia con lo expuesto anteriormente, se consignará el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Mientras que, los objetivos específicos serán los siguientes: 1) Evaluar el nivel de motivación en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024; 2) Analizar el nivel de felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024; 3) Identificar la relación entre la dimensión motivación intrínseca y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024; 4) Identificar la relación entre la dimensión motivación extrínseca y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024; 5) Identificar la relación entre la dimensión motivación trascendente y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.

En referencia con la revisión de la literatura para la exposición de los antecedentes respecto a la temática de estudio, se han podido plantear a las siguientes investigaciones:

Collazos y Corrales (2019), Colombia, el propósito de la indagación efectuada consistió en inspeccionar la percepción de los trabajadores en relación con la satisfacción en su entorno de trabajo. Mediante una metodología cualitativa, de carácter descriptivo y analítico, y sin manipulación de variables, la selección de datos se efectuó a partir del estudio de documentos pertinentes, los cuales sirvieron como núcleo para la recolección de información necesaria. Los resultados reflejaron que, los espacios laborales el capital humano puede crear una serie de pensamientos, actitudes, comportamientos, los cuales inciden positiva o negativamente sobre emociones, en donde la felicidad es uno de ellos; muchos de colaboradores que trabajan en ambientes positivos y con cultura organizacional, suelen sentirse felices en su puesto de trabajo, pero también si el ambiente es tenso pueden generar en ellos sentimientos negativos. Por ello, es que se concluyó que, es importante que las empresas creen ambientes

positivos que ayuden a motivar al personal a fin de que este sienta felicidad de laborar en ellos.

Erazo y Riaño (2021), Colombia, en su investigación formularon como objetivo determinar la felicidad en el trabajo de docentes que laboran en una institución. Se efectuó una investigación no experimental, cuantitativa, mediante cuestionarios se adquirieron datos. Los hallazgos mostraron que los individuos experimentan niveles moderados de felicidad. La naturaleza del trabajo y la realización personal son los aspectos en los que se sienten más felices. Por ello, la investigación concluyó que la felicidad laboral de la muestra tiene consigo diferencias significativas en distintos factores como el espacio y el tiempo.

Araya et al. (2024), Chile, tuvieron como objetivo analizar la influencia de la motivación en los resultados de extensión de posgrado. Se efectuó una metodología cuantitativa, explicativo, no experimental. Los resultados indicaron que los factores de motivación tienen un impacto significativo en los resultados individuales de extensión. El deseo de fortalecer el campo disciplinario, colaborar en la investigación y generar conocimiento que tenga un impacto en la sociedad y el territorio son las motivaciones más relevantes. Por lo tanto, llegaron a la conclusión de que los factores motivacionales son cruciales para el desarrollo exitoso de las relaciones entre las instituciones de educación superior y la comunidad y entidades externas.

Manjarrez et al. (2020), Ecuador, la investigación se centró en diagnosticar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados. Empleando un diseño metodológico cualitativo, descriptivo, se procedió a la recolección de datos mediante encuestas aplicadas a una muestra significativa de 38 sujetos laborales. Los hallazgos revelaron que existe una influencia significativa de los factores que influyen en el rendimiento laboral. La investigación concluyó que la motivación interna tiene una mayor incidencia que la motivación externa en los sujetos de la muestra.

Puma y Estrada (2020), Madre de Dios, en su estudio consignaron como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. Se efectuó una investigación, no experimental, correlacional, cuantitativa, 80 colaboradores fueron los que constituyeron la muestra y se

recabó datos mediante cuestionarios. Los resultados indicaron que la motivación laboral y el compromiso organizacional están positivamente correlacionados. De estos hallazgos, se concluye que los empleados están más comprometidos con su trabajo si se ven altamente motivados.

Maquera et al. (2020), Moquegua, en su estudio se propusieron determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral dentro de una organización. La estrategia metodológica empleada fue un análisis no experimental, transversal y correlacional. Se contó con una muestra de 76 trabajadores y se hizo uso de cuestionarios para recolectar los datos. Los resultados reflejaron que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral cuya sigma es inferior a 0.05 y la correlación fue de 0.003. Por lo que se concluyó que cuando los empleados están más motivados, tendrán un mejor desempeño en sus trabajos, siendo la dimensión de motivación interna la que ejerce mayor influencia en el desempeño laboral de los empleados.

Valverde et al. (2024), Áncash, en su investigación formularon como objetivo determinar la relación que existe entre la felicidad laboral y el desempeño en una institución. Desarrollaron un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, 112 trabajadores formaron la muestra y con el cuestionario se adquirieron datos. Los resultados revelaron un nivel medio de felicidad laboral y un nivel bueno correspondiente a su desempeño. Con base a estos datos, la investigación concluyó que existe relación significativa entre la felicidad laboral y el desempeño de la muestra seleccionada.

En base a lo manifestado, se ha complementado la información con las representaciones conceptuales de cada una de las variables de análisis:

La motivación es una teoría propuesta para explicar cómo influyen los factores externos sobre el comportamiento humano. Esta teoría fue creada por el psicólogo estadounidense Edward Lee Thorndike. El esfuerzo que un individuo realiza para lograr un objetivo, donde el proceso implica intensidad, dirección y persistencia, se conoce como motivación. La motivación, por otro lado, se expresa en una variedad de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentales. (Robbins y Judge 2009). Según Makki et al. (2019) tal enfoque enfatiza la

relevancia del comportamiento humano y cómo los individuos tienen la motivación para obtener ciertos incentivos como recompensas.

Por un lado, la motivación se define como un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y la hacen actuar de una manera específica, enfocada en una meta en el contexto de la organización (Hellriegel y Slocum, 2004). Mientras que, en el campo laboral, según Olivares y Gonzáles (2014) indican que la motivación constituye el procedimiento individual que conlleva a un trabajador a proceder y que están relacionados con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que mantienen una influencia, con el fin de que los motivos del trabajador como los de la empresa vayan por el mismo rumbo. Esta motivación puede ser motivadora para un profesional, ya que les puede ofrecer una dirección clara para alcanzar un objetivo deseado (Arif et al., 2019).

Si los trabajadores del hospital reciben recompensas materiales o monetarias por alcanzar objetivos, esto puede significar una enorme satisfacción y motivación para ellos. Incluso el simple reconocimiento de sus habilidades puede reforzar los esfuerzos de los profesionales (Baljoon et al., 2019). Tener un cuadro claro de logros y objetivos deseados, así como de un sistema de recompensas, puede estimular el desempeño de los trabajadores para lograr sus objetivos a corto, medio y largo plazo en su campo. La motivación puede ayudar a impulsar a los profesionales a su mejor rendimiento (Jeronimo et al., 2020).

Según Bances (2021) la motivación extrínseca se trata de una fuerza externa que impulsa, estimula y estimula el comportamiento. Esto puede ser bienes materiales o servicios, como una recompensa o como una sanción.

El reconocimiento se refiere a la aceptación, el reconocimiento o el apoyo de los profesionales. Esto implica que dichos profesionales han sido identificados y aceptados por un grupo o individuo con el fin de representar y promover los intereses del grupo o individuo. Esto se traduce en estímulos tales como aumentos salariales y oportunidades de aprendizaje. Al mismo tiempo, la interacción con otros profesionales está sujeta a altos estándares de calidad con el fin de mantener la integridad profesional (Beltrán y Bou, 2019).

Promover el reconocimiento implica esforzarse porque los profesionales reciban el cumplimiento de sus deberes con el fin de obtener el apoyo y el respeto de sus colegas. Esto ayuda a construir la confianza entre los profesionales, empresas y el público en general. Las organizaciones reconocedoras ofrecen una plataforma para aumentar la visibilidad dentro de la comunidad científica, y a la vez permiten a los profesionales de la salud obtener el reconocimiento adecuado por sus contribuciones y liderazgo (Breugh et al., 2019).

Un incentivo son recompensas monetarias o no monetarias que los profesionales reciben con el objetivo de motivar y/o fomentar ciertos comportamientos o resultados específicos que son beneficiosos para la organización (Zuta et al., 2019). Estas recompensas pueden ser en forma de bonificaciones, premios en efectivo, créditos, descuentos, oportunidades adicionales, alojamiento, transporte, empaques especiales o cualquier otra forma de incentivos que se les ofrezca a los profesionales para motivarlos a lograr los objetivos organizacionales. Los incentivos son una herramienta importante para mantener la motivación y el alto rendimiento entre los profesionales (Davidescu et al., 2020).

Los incentivos juegan un papel clave en la mejora de la productividad y una respuesta positiva por parte de los profesionales. Estas recompensas también pueden ser útiles para mejorar la comunicación y el buen ambiente laboral, mejorando el desempeño de todos los profesionales en el entorno de trabajo. Los incentivos son una estrategia efectiva para motivar a los profesionales a lograr metas específicas y su rendimiento (Delgado et al., 2020).

El equilibrio entre empleo y satisfacción laboral se refleja en lo que se conoce como las condiciones de trabajo. Estas tienen que ser adecuadas para poder tener un entorno laboral armonioso y de bienestar para los empleados. Las condiciones laborales influyen directamente en la productividad, motivación y rendimiento de los trabajadores. Así, para conseguir un buen rendimiento, es importante tener un entorno de trabajo adecuado (Guterresa et al., 2020).

Los empleados deben estar exentos de cualquier tipo de maltrato, correría o abuso. Esto puede ser aún más importante si el trabajo es realizado en grupo. Los lugares de trabajo también deben ser seguros, limpios y saludables (Van der

Kolk et al., 2019). Según Haider et al. (2019) esto refleja un nivel de respeto y valor reconocido ante el trabajo realizado por los empleadores.

Llatas (2019) propone que los componentes de la motivación intrínseca incluyen el dominio de la persona, que está relacionado con las acciones que realiza, constituye el reconocimiento profesional, crecimiento personal y autorrealización. La motivación intrínseca es sustentada por la teoría de Herzberg (1968) quien sugiere que esta dimensión de la motivación es parte de la persona, que está presente en el trabajador y permite generar alegría y felicidad, con el objetivo de aumentar positivamente la felicidad del colaborador.

El valor y el impulso son dos factores importantes que toman en cuenta en la motivación intrínseca. Por un lado, el valor determinado por aquellas conductas que interceden en el modo de actuar de las personas. Por otro lado, el impulso constituye la producción de motivación en aspectos de deficiencia (Ferreiro y Alcázar, 2008). Al respecto, Galarza (2020) propone que proceder con una motivación intrínseca significa actuar utilizando el conocimiento interior, lo que, en última instancia, permite que la persona o el empleado sienta satisfacción al realizar sus tareas.

Los factores motivacionales en esta dimensión intervienen desde el interior de la persona, vinculado con lo que realiza y el cargo en el que se desempeña (Chiavenato, 2005). Por su parte, Orbegoso (2016) menciona que asumir un problema como un desafío personal es un signo de motivación intrínseca. Es enfrentarlo simplemente para encontrar su solución, sin esperar ninguna recompensa externa. Estos factores también incluyen sentimientos de desarrollo personal, reconocimiento profesional y autorrealización; alude a la motivación intrínseca cuando se ejecuta una acción; y genera satisfacción personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin recibir estímulo externo.

Otra dimensión a tener en cuenta es la motivación trascendente, definida como aquella motivación establecida para abordar una consecuencia externa. Se menciona que al realizar determinados comportamientos se puede obtener un incentivo o se puede escapar de una situación desagradable, se atiende a los

motivos relacionados con los demás; impulsa a las personas a realizar determinados actos como apoyo hacia los demás. (Llatas, 2019).

De acuerdo a los planteamientos de Llatas (2019) esta motivación atiende a los motivos relacionados con el bienestar de los demás. La motivación trascendente es cuando las personas se sienten impulsadas a tomar determinadas acciones o comportamientos porque pueden tener un impacto positivo en otros. Esta forma de motivación requiere una cierta madurez profesional ya que se enfoca en los demás. La motivación intrínseca y extrínseca consiguen una satisfacción individual, sin embargo, la motivación trascendente adquiere mayor relevancia en este ámbito, aunque debería ser abordado este punto con más frecuencia.

Servir, satisfacer las necesidades materiales, de conocimiento y de desarrollo de los demás es una definición de la motivación trascendente, que busca la utilidad o beneficio para otros. Cuando los actos se llevan a cabo por motivos trascendentes y las intenciones son de beneficio mutuo, las relaciones con los trabajadores en las organizaciones se fortalecen. Este tipo de motivación debe estar presente en los trabajadores, especialmente en los directivos de una organización, señalando que cuando se actúa por motivos trascendentales, la persona se perfecciona como sujeto porque las acciones marcarán o dejarán huella en su trayectoria profesional (Llatas, 2019).

El concepto de felicidad laboral fue creado por el psicólogo Abraham Maslow en 1954 cuando definió la noción de "felicidad en el trabajo". Esta teoría se refiere a satisfacer las necesidades de las personas en su profesión y experiencia laboral para ayudarlas a alcanzar el nivel superior de autoestima y logros personales. Según Maslow, el éxito profesional ayuda a los individuos a lograr una mayor satisfacción de vida. La teoría también sugiere que las organizaciones deben tener una perspectiva adecuada hacia el trabajo para mejorar la motivación y la eficiencia de los trabajadores.

La felicidad laboral o júbilo ocupacional se refiere al estado de satisfacción, bienestar y placer que obtiene un individuo de su trabajo. Esto significa que los trabajadores se sienten inspirados para llevar a cabo sus obligaciones ocupacionales y lograr sus objetivos profesionales con entusiasmo y energía. La felicidad laboral implica desarrollar un sentido de pertenencia hacia la

organización, la satisfacción con el trabajo realizado y la deliciosa sensación de sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado en su puesto de trabajo (Condori, 2022).

Un ambiente laboral positivo en el que la gente disfruta de su trabajo y siente que contribuyen a lograr los objetivos es una de las formas en las que se demuestra la felicidad laboral. Esto no significa necesariamente que el trabajo sea fácil, sino que hay que tener la motivación y el entusiasmo para abordar cualquier tarea con placer. Una persona feliz en el trabajo entiende e internaliza la importancia de comprometerse con la organización para lograr resultados positivos (Alshurideh et al., 2023). La clave de la felicidad laboral es crear conciencia de la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción personal. Por lo tanto, es importante que los empleados se sientan apreciados por el trabajo que realizan, que entiendan la importancia de su papel dentro de la organización y que reciban reconocimiento por su trabajo. Esto ayuda a que los empleados se sientan entusiasmados y motivados para desempeñar mejor sus roles y contribuir al éxito de la organización (Vuchkovski et al., 2023).

El sentido positivo de la vida es un concepto amplio que se refiere a la capacidad de centrarse en el crecimiento, el propósito y la aceptación para adquirir una visión difícil, completa y positiva de la vida. Esta habilidad para mantener la perspectiva correcta a través de situaciones difíciles ayuda a la persona a obtener la esperanza y la motivación que necesitan para mejorar las cosas. Ser capaz de ver el lado positivo de la vida, en vez de la tragedia, probablemente ayude a los demás también. Al centrarse en todo lo que se puede lograr en lugar de en todo lo que falta, la cualidad del sentido positivo de la vida permite a los demás aumentar su autoestima para evolucionar y crecer. Esto les ayudará a encontrar la inspiración, la creatividad, el amor y la alegría (Álvarez et al., 2023). Una actitud positiva es un componente esencial del sentido positivo de la vida. Estas creencias personales construyen el autoconcepto, las relaciones con otras personas y afectan la capacidad de ver la luz en situaciones de oscuridad. Visitar el lado positivo de la vida ayuda a las personas a alcanzar su potencial y a tener la energía y motivación para luchar contra las adversidades (Nabila et al., 2023). Contar con un sentido positivo de la vida aumenta la resiliencia para afrontar la vida. El hecho de no quedarse paralizado en situaciones difíciles contribuye a

fortalecer la motivación y la perseverancia. Ser capaz de ver los eventos positivos dentro de situaciones difíciles ayuda a alentar la esperanza y motivación. Este enfoque permite a las personas celebrar los logros, ser realistas sobre los fracasos y prestar atención a lo que sí funciona en la vida (Long et al., 2023).

La satisfacción con la vida (anteriormente conocida como Realización Vital) se refiere a la experiencia subjetiva de bienestar que se construye como resultado de la evaluación de nuestras vidas por sí mismos. Esta experiencia es resultado de la evaluación de nuestro nivel de satisfacción con los distintos dominios y factores relevantes que influyen de alguna manera en nuestras vidas: salud, amistades, pareja, trabajo, metas e ideales, entre otros. Estas evaluaciones, normada a su vez por comparaciones interpersonales con otros, determinan el grado de satisfacción con la vida, siendo el concepto fundamental para entender las posibilidades de superarnos y progresar (Khalid y Sano, 2023). Además, la satisfacción con la vida se relaciona profundamente con la felicidad, concepto ambivalente entendido como el estado de ánimo de una persona, pero también como la culminación de los ideales, propósitos y metas marcadas por cada individuo. Esta dualidad permite manejar la satisfacción como administrar las feromonas del humor, desarrollando una habilidad para regular nuestras emociones y dependiendo de cada situación, liberar el estado de conformidad que nos impulsa a seguir adelante (Ruiz et al., 2023). El grado de satisfacción con la vida es consecuencia, a fin de cuentas, de la dirección que hayamos tomado de nuestras decisiones hasta el momento, estableciendo así que los planes y metas planeadas para nuestras vidas, fueron o no marcadas por nosotros mismos. Esto genera que seamos evaluadores constantes de nuestra satisfacción, y lleva a seguir nuestro progreso hacia expectativas cada vez mayores. De esta forma, nuestros esfuerzos son recompensados con la búsqueda de la felicidad, la cual es indispensable para nuestra realización como seres humanos (Williams et al., 2023).

La realización personal es un concepto relacionado con la motivación personal de superación. Se trata de la puesta en práctica del potencial de una persona para lograr aquellos objetivos marcados. Esta es una actitud que lleva consigo la asunción de responsabilidades y la construcción de un plan de acción para

lograrla. Aquí se trata de tomar las decisiones correctas y perseguir la consecución de los sueños. La realización personal involucra el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades personales que, a su vez, demanda comunicación interpersonales efectiva, inteligencia emocional y una buena administración del tiempo (Parenteau et al., 2023). La realización personal está relacionada con una gran cantidad de beneficios. Estos incluyen el desarrollo de la autoestima y la satisfacción personal. Lo que da como resultado que las personas que logran alcanzar la realización tienen una mayor confianza en sí mismas y un mayor sentido de propósito, motivación e independencia. El empoderamiento de uno mismo durante un proceso de realización personal también puede deberse al fortalecimiento de consciencia de uno mismo y de sus responsabilidades. Por medio del trabajo con el propio autoconcepto se pueden adquirir habilidades para la vida como mejorar la organización del tiempo, información, conocimientos y una mejor percepción de la realidad, que pueden ser vitales para la adaptación social y el avance personal (Shami et al., 2023).

Alcanzar la realización personal es un proceso individual y único para cada persona. En general, los estudiosos acuerdan en que la realización individual implica el desarrollo de habilidades de la vida cotidiana como la consistencia, la responsabilidad, el autocontrol y la disciplina. Esto permite alcanzar un equilibrio entre el bienestar individual y el bienestar a nivel de la comunidad. El resultado es que los individuos que buscan la realización personal tienen la motivación para cumplir con las obligaciones personales, mejorar, aprender y ofrecer al mundo una mejor versión de sí mismos (Rogers y Madi, 2023).

La alegría de vivir se refiere al sentimiento de plenitud, satisfacción y felicidad que sentimos al llegar a la realización personal. Esto es consecuencia de experimentar el logro y la satisfacción de los objetivos de la vida. La alegría de vivir no depende del mundo exterior, sino que viene de uno mismo, al tener la confianza de que la persistencia de los deseos es factible. Así mismo involucra sentir entendimiento, seguridad, motivación y confianza para asumir los retos vitales. Cuando una persona genera este sentimiento y lo cultiva, estará respetando los deseos de una vida satisfecha e iluminada (Hecht et al., 2023). Este sentimiento es apoyado por la armonía interna y externa. Esta armonía es vital para tener una vida satisfactoria, ya que permite integrar deseos, objetivos,

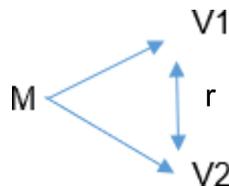
sueños, posibilidades y los deberes en un solo concepto. Es en el momento en que sentimos esa armonía y aceptamos las diferentes etapas por las cuales atravesamos, que nos sentimos satisfechos y logramos la alegría de vivir. Esto nos hace sentirnos más animados, con ánimo para enfrentar cualquier situación (Ross et al., 2023).

Finalmente, la alegría de vivir desencadena emociones positivas a nuestro alrededor. Si tenemos la seguridad de que todas las actividades realizadas se enfocan a nuestras metas planteadas, conllevaría a encontrar la satisfacción personal, entonces nuestro entorno será feliz. Esto nos acercará a los demás y nos permitirá disfrutar al máximo de las experiencias cotidianas, disfrutando en todo momento de la vida (Dobrow et al., 2023).

En base a lo señalado, se contaba con la siguiente hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se tendrá como hipótesis nula de la investigación: No existe relación significativa entre a motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue básica, debido a que se mantendrá la búsqueda de conocimiento arraigado hacia la caracterización de las variables de análisis. En donde Hernández et al. (2018), lo concibe como aquella investigación que pretende establecer un conocimiento superlativo acerca de una determinada realidad, con la finalidad de comprenderla de manera integral. El enfoque pertenecía al cuantitativo. Mientras que el diseño fue no experimental, realizado en un solo corte temporal y de naturaleza correlacional, que no alteró las circunstancias del objeto de estudio. A través de una única aplicación del instrumento de recolección de datos, se posibilitó la revelación de la magnitud del impacto ejercido entre las distintas variables (Hernández et al., 2018).



La muestra de análisis (M) buscaba la valoración de cada una de las variables de investigación (V1, V2), en donde la intención será el demostrar el grado de relación entre variables (r).

Para la definición conceptual de la primera variable de estudio, Chiavenato (2019), definía a la motivación como aquella razón que empuja a un individuo a actuar de cierta manera o, al menos, genera una inclinación hacia un comportamiento específico. Un estímulo, ya sea interno o externo, puede provocar este comportamiento del individuo, que funciona mediante fuerzas activas e impulsoras. En cuanto a la definición conceptual de la segunda variable, Condori (2022) sostiene que la felicidad laboral es comprendida como aquel bienestar emocional que llega a ser alcanzada por los colaboradores, en referencia con la felicidad creada dentro del ámbito organizacional.

Además, en la operacionalización de variables, contando con el empleo del cuestionario, se buscaba la posibilidad de demostrar el grado de motivación alcanzada por el personal dentro de la entidad en estudio, tomando en cuenta a la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendente

ofrecidas hacia estos. Del mismo modo, se valoraba la posibilidad de establecer el nivel de felicidad del colaborador, en referencia con el sentido que llega a tener con la vida, no solo desde su realización personal, sino desde la alegría de vivir y manteniendo un nivel de satisfacción amplia con ello. Asimismo, se contará con indicadores de cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

La escala de medición de ambas variables fue de tipo ordinal, puesto que, en la primera variable, se ordenaban los elementos con los niveles bajo, medio y alto; y en la segunda variable se consideraban los niveles muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto, de acuerdo las exigencias del presente estudio.

Por otro lado, la población objeto de estudio se comprendía de 50 trabajadores del servicio de emergencia del hospital de la ciudad de Huaraz . Hernández et al. (2018) describen esta agrupación como el conjunto de sujetos que permiten realizar el análisis sobre un fenómeno específico.

La muestra fue censal no probabilística, incluyendo a los 50 trabajadores del hospital de Huaraz del servicio de emergencia, tal como lo exponen Hernández et al. (2018), quienes definen este enfoque como la inclusión total de la población en el tamaño de la muestra para el análisis. Por un lado, los criterios de inclusión tomados en cuenta para la presente investigación fueron el personal que espere formar parte del estudio y el personal que formaba parte del servicio. Por otro lado, se precisaba como criterio de exclusión el personal que cuente con licencia por salud.

La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico intencional, estableciendo así una serie de parámetros definidos por el investigador para asegurar la elección de los participantes. Hernández et al. (2018) fundamentan este método como una técnica de selección que depende directamente de la accesibilidad a los sujetos que poseen la información pertinente para el estudio.

En tal sentido, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual Hernández et al. (2018) definen como un conjunto estructurado de preguntas que facilitan la comprensión y el análisis del fenómeno en estudio.

Se utilizó el cuestionario como herramienta para recabar información, comprendiendo 18 ítems destinados a evaluar la motivación y 20 consultas dedicadas a medir la felicidad laboral, utilizando para ello una escala de tipo ordinal. Hernández et al. (2018) describen este instrumento como un medio para generar interrogantes enfocadas en discernir aspectos específicos de un fenómeno estudiado.

La validez de los instrumentos es necesario para la calidad y la estructuración adecuada de las preguntas, asimismo corroborar la fiabilidad del instrumento a través de la confiabilidad. Por ello, para obtener dicha validez, se utilizó un juicio de expertos, en donde se contó con el apoyo de 3 magister en psicología.

En tal sentido entonces, se utilizó el instrumento denominado “Cuestionario para medir Motivación” que fue elaborado y diseñado por Aguilar (2022), en donde se obtuvo un valor de 0,810 de Alfa de Cronbach donde indica que el instrumento es significativamente confiable. En el caso de la segunda variable se empleó el instrumento titulado “Escala Felicidad de Lima” (EFL) desarrollado Garay (2023), su confiabilidad fue demostrada con un Alfa de Cronbach de 0.76.

Se aplicó el análisis descriptivo con el objetivo de delinear las características propias de cada una de las variables investigadas, presentando los datos obtenidos por medio de porcentajes y frecuencias. En paralelo, se hizo uso de la estadística inferencial para evidenciar la magnitud del impacto entre los elementos contrastados, estableciendo que un valor de significancia estadística por debajo de 0.050 confirmando la incidencia entre ellos.

Con respecto a los aspectos éticos, el investigador debe de salvaguardar el respeto por cada uno de los participantes, en donde estos tendrán la libertad de ofrecer respuestas anónimas que no involucren de ninguna forma información personal. Así mismo, se mantuvo el respeto de los derechos de autor por medio del correcto citado en normativa APA, en donde cada información establecida debía de ser parafraseada correctamente.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de las variables motivación y felicidad laboral

		Felicidad laboral
Motivación	Correlación de Spearman	.053
	Sig (bilateral)	.007
	N	50

Nota: Sig= nivel de significancia, N= tamaño de la muestra

Interpretación:

En la tabla 1, se puede el análisis de relación entre las variables por medio del estadístico Spearman de correlación de orden, el cual da un nivel de significancia (Sig= .007), lo que se da por interpretación que existe una relación entre las variables motivación y felicidad laboral. Asimismo, se obtiene ($R_s = .053$) lo que da por entendida que la relación es de manera directa o positiva. En tal sentido, se toma la decisión de que existe una relación positiva o directa entre las variables, dando por entendido que, a mayor motivación, mayor felicidad laboral o viceversa.

Tabla 2*Niveles de la variable motivación*

Niveles	Motivación	
	f	%
Alto	11	22
Medio	29	58
Bajo	10	20
Total	50	100

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

Interpretación:

En la tabla 2, se puede observar que el 22% de los trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Huaraz tienen el nivel de motivación alto, pero el más predominante es el nivel medio que representa un 58% y como bajo solo tenemos un 20%. De un total de 50 trabajadores del hospital de Huaraz del servicio de emergencia.

Tabla 3*Niveles de la variable Felicidad laboral*

Niveles	Felicidad laboral	
	f	%
Alto	2	4
Medio	25	50
Bajo	23	46
Total	50	100

Nota: f= frecuencia; %= porcentaje

Interpretación:

En la tabla 3, se puede observar que el 4% de los trabajadores del hospital de Huaraz del servicio de emergencia tienen el nivel de felicidad laboral alto, pero el más predominante es el nivel medio que representa un 50% y como bajo solo tenemos un 46%. De un total de 50 encuestados del servicio de emergencia del hospital de Huaraz.

Tabla 4

Correlación de la dimensión motivación intrínseca y felicidad laboral

		Felicidad laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Spearman	.063
	Sig (bilateral)	.006
	N	50

Nota: r_s = Test de rango de Spearman de correlación de orden; Sig= nivel de significancia, N= tamaño de la muestra

Interpretación:

En la tabla 4, se puede visualizar el análisis de relación entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2 por medio del Test de rango de Spearman de correlación de orden, el cual daba un nivel de significancia (Sig= .006), lo que se da por interpretación que existe una relación entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral. Asimismo, se obtuvo ($R_s = .063$) lo que da por entendida que la relación es de manera directa o positiva. En tal sentido, se toma la decisión de que existe una relación directa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral, permitiendo inferir entonces, que en trabajadores que tengan niveles altos de motivación intrínseca, tendrán a su vez un nivel alto de felicidad laboral o viceversa.

Tabla 5

Correlación de la dimensión motivación extrínseca y felicidad laboral

		Felicidad laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Spearman	.046
	Sig (bilateral)	.015
	N	50

Nota: r_s = Test de rango de Spearman de correlación de orden; Sig= nivel de significancia, N= tamaño de la muestra

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar el análisis de relación entre la dimensión motivación extrínseca de la variable motivación y la variable felicidad laboral, el cual daba un nivel de significancia (Sig= .015), lo que se da por interpretación que existe una relación entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral. Asimismo, se obtuvo (R_s = .046) lo que da por entendida que la relación es de manera directa o positiva. En tal sentido, se toma la decisión de que existe una relación positiva o directa entre la dimensión de motivación extrínseca y la variable felicidad laboral dando por entendido que, en los trabajadores que demuestren niveles altos de motivación extrínseca, tendrán a su vez niveles altos de felicidad laboral.

Tabla 6

Correlación de la dimensión motivación trascendente y felicidad laboral

		Felicidad laboral
Motivación trascendente	Correlación de Spearman	.065
	Sig (bilateral)	.045
	N	50

Nota: r_s = Test de rango de Spearman de correlación de orden; Sig= nivel de significancia, N= tamaño de la muestra

Interpretación:

En la tabla 6, se puede observar el análisis de relación entre la dimensión de la variable 1 y la variable 2 por medio del Test de rango de Spearman de correlación de orden, el cual daba un nivel de significancia (Sig= .045), lo que se da por interpretación que existe una relación entre la dimensión de motivación trascendente y la variable felicidad laboral. Asimismo, se obtuvo (R_s = .065) lo que da por entendida que la relación es de manera directa o positiva. En tal sentido, se toma la decisión de que existe una relación positiva o directa entre la dimensión de motivación trascendente y la variable felicidad laboral dando por entendido que, a mayor motivación trascendente, mayor felicidad laboral o viceversa.

IV. DISCUSIÓN

La motivación es un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y la hacen actuar de una manera específica, enfocada en una meta en el contexto de la organización, siendo el punto de inspiración que ocasiona que el individuo pueda realizar funciones y cumplir metas propuestas (Hellriegel y Slocum, 2004).

Por otro lado, la felicidad laboral o júbilo ocupacional se refiere al estado de satisfacción, bienestar y placer que obtiene un individuo de su trabajo. Esto significa que los empleados se sienten motivados e inspirados para llevar a cabo sus obligaciones ocupacionales y lograr sus objetivos profesionales con entusiasmo y energía (Condori, 2022).

Tomando en cuenta ambos constructos teóricos, es que se pretendía determinar la relación entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Huaraz, 2024, para lo cual, por medio de procedimientos estadísticos, podemos mencionar que se demuestra la relación positiva o directa entre las variables ($\text{sig} = .007$ y Correlación de Spearman = $.053$) lo que permite inferir que la motivación y la felicidad laboral se encuentran ampliamente relacionadas, dando por entendido entonces que al presentar niveles elevados de motivación en los trabajadores del hospital, de igual forma serían niveles elevados en cuanto a su felicidad laboral o viceversa.

De igual forma, la presente investigación, sustenta su validez interna debido a que los datos obtenidos, han sido recolectados por medio de un muestreo no probabilístico intencional, constatando entonces a un total de 50 trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Huaraz en el año 2024. De la misma manera, se establece que la investigación respetó y cumplió con cada uno de los planteamientos metodológicos establecidos inicialmente, haciendo uso de métodos y estrategias aceptables, las cuales garantizan el beneficio mismo de la investigación y de sus participantes, respetando a su vez con cada uno de los principios éticos estipulados.

Ante estos resultados, se demuestra que guardan una amplia similitud con las investigaciones de Valverde et al. (2024), Puma y Estrada (2020), Manjarrez et al. (2020), Araya et al. (2024) y Maquera et al. (2020) puesto que se pone en manifiesto que, al tener una adecuada motivación, se daría a su vez una buena felicidad o satisfacción dentro del ambiente laboral, lo que a su vez generaría también un buen desempeño, alcanzando y logrando metas tanto de manera grupal o institucional como también de manera individual.

Estos resultados garantizan entonces aceptar la hipótesis alternativa planteada en la presente investigación, debido a que se planteó inicialmente que efectivamente existe relación significativa entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del servicio de emergencia del hospital de Huaraz, 2024.

De tal forma, es que estos resultados se justifican por medio de las teorías constatadas en la investigación, en tal sentido, se toma en consideración la teoría motivacional de Thorndike, quien expresa que el esfuerzo que un individuo realiza para lograr un objetivo, donde el proceso implica intensidad, dirección y persistencia, es conocida como motivación. Ante eso, la motivación, se expresa en una variedad de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentales. (Robbins y Judge 2009). Según Makki et al. (2019) tal enfoque enfatiza la relevancia del comportamiento humano y cómo los individuos tienen la motivación para obtener ciertos incentivos como recompensas.

En relación a esto, es que también se considera a la teoría de la felicidad en el trabajo, refiriéndose a satisfacer las necesidades de las personas en su profesión y experiencia laboral para ayudarlas a alcanzar el nivel superior de autoestima y logros personales. La teoría también sugiere que las organizaciones deben tener una perspectiva adecuada hacia el trabajo para mejorar la motivación y la eficiencia de los trabajadores.

Por medio de estos enfoques teóricos, podemos establecer la amplia relación de las variables, siendo conexas una de la otra, ya que, al tener una adecuada motivación, los trabajadores se sentirían felices y satisfechos dentro de su ámbito laboral, desempeñando funciones positivas, fomentando sus logros personales y aumento en su autoestima.

De la misma manera, podemos justificar los resultados por medio de la teoría planteada por Olivares y Gonzáles (2014) quienes indican que la motivación en el ámbito laboral constituye el procedimiento individual que conlleva a un trabajador a proceder y que están relacionados con su desempeño y satisfacción en la empresa, como los procesos organizacionales que mantienen una influencia, con el fin de que los motivos del trabajador como los de la empresa vayan por el mismo rumbo. Relacionado a lo planteado por Condori (2022), quien expresa que para poder alcanzar una felicidad laboral o júbilo ocupacional se necesita ese estado de satisfacción dentro de su ámbito laboral, en donde se vele por el bienestar y placer que obtiene un individuo de su trabajo.

Tomando en cuenta la problemática en donde se detecta que en la población constatada, ha evidenciado que los colaboradores no se encuentran motivados a realizar sus funciones, ya que no tienen la disposición de participar en las actividades de cada área, no se encuentran comprometidas con las comisiones planteadas o incluso muestran desinterés al integrarse de manera grupal, así mismo, la falta de interés de los jefes de área y supervisores en buscar la felicidad de sus trabajadores se ve afectada por los mismos conflictos surgidos entre estos, ocasionando incomodidad entre los trabajadores involucrados, desencadena que tanto la motivación como la felicidad laboral, no se vean en un buen desarrollo.

Es por ese mismo motivo, que teórico como De los Rios (2020), explican que el objetivo de las organizaciones y/o establecimientos, es la búsqueda inherente de impulsar la felicidad den su capital humano, ya que se garantiza por ese medio la mayor productividad y eficiencia en los servicios brindados, siendo apoyado por Atan et al. (2021) quienes plantean que para garantizar el mismo objetivo, sería necesario implementarse la motivación en los trabajadores, brindando capacitaciones y mayores remuneraciones, demostrando en tal forma la relación inherente de las variables, ya que mientras más felices y motivados sean los colaboradores, mejor será su productividad, mientras que, si la felicidad y la motivación disminuye, su productividad y desempeño también se verá afectado.

Por otro lado, con respecto a los objetivos específicos, se puede hacer mención que, al hacer la evaluación de los niveles de la motivación en los trabajadores, se obtuvo como resultados la predominancia de un nivel medio con un 58%, lo que teóricamente, se puede interpretar de que, no en su totalidad, se encuentran regularmente motivados con respecto a su centro de trabajo, siendo esencial la necesidad de estrategias para lograr dicho objetivo, siendo una de estas que el profesional del servicio de emergencias recibe recompensas materiales o monetarias por alcanzar metas, garantizando en tal forma obtendrían una enorme satisfacción y motivación para ellos. Incluso el simple reconocimiento de sus habilidades puede reforzar los esfuerzos de los profesionales (Baljoon et al., 2019).

De la misma manera, es que, al tener un cuadro claro de logros y objetivos deseados, así como de un sistema de recompensas, puede estimular el desempeño de los trabajadores para lograr sus objetivos a corto, medio y largo plazo en su campo. La motivación puede ayudar a impulsar a los profesionales a su mejor rendimiento (Jeronimo et al., 2020).

Por su parte, con respecto al segundo objetivo específico, se obtuvo como resultados, de igual forma, la predominancia de un nivel medio de felicidad laboral con un 50%, lo que teóricamente, se puede justificar por medio de la teoría, en donde Condori (2022), explica que la felicidad laboral implica desarrollar un sentido de pertenencia hacia la organización, la satisfacción con el trabajo realizado y la deliciosa sensación de sentirse valorado y reconocido por el trabajo realizado en su puesto de trabajo.

Ante tal sentido, se puede inferir que los trabajadores evaluados, presentan una satisfacción irregular dentro de su entorno laboral, sintiéndose en ocasiones valorados como también no.

Reforzando a esto, teóricos explican que, para poder garantizar la felicidad laboral en los trabajadores, es esencial que se establezcan un ambiente laboral positivo en el que la gente disfruta de su trabajo y siente que contribuyen a lograr los objetivos es una de las formas en las que se demuestra la felicidad laboral. Esto no significa necesariamente que el trabajo sea fácil, sino que hay que tener la motivación y el entusiasmo para abordar cualquier tarea con placer. Una

persona feliz en el trabajo entiende e internaliza la importancia de comprometerse con la organización para lograr resultados positivos (Alshurideh et al., 2023).

Para lo mismo, para poder garantizar mejores niveles en cuanto a felicidad laboral, se necesitaría crear conciencia de la relación entre la calidad de trabajo y la satisfacción personal. Por lo tanto, es importante que los empleados se sientan apreciados por el trabajo que realizan, que entiendan la importancia de su papel dentro de la organización y que reciban reconocimiento por su trabajo. Esto ayuda a que los empleados se sientan entusiasmados y motivados para desempeñar mejor sus roles y contribuir al éxito de la organización (Vuchkovski et al., 2023).

Siguiendo la misma ilación, con respecto al tercer objetivo específico, se obtiene como resultado una relación positiva o directa entre la dimensión de motivación intrínseca y la variable felicidad laboral (Sig= .006 y Correlación de Spearman = .063), lo que teóricamente se justifica por medio de lo expresado por Llatas (2019), quien explica que la motivación intrínseca incluyen el dominio de la persona, que está relacionado con las acciones que realiza, constituye el reconocimiento profesional, crecimiento personal y autorrealización.

La motivación intrínseca es sustentada por la teoría de Herzberg (1968) quien sugiere que esta dimensión de la motivación es parte de la persona, que está presente en el trabajador y permite generar alegría y felicidad, con el objetivo de aumentar positivamente la felicidad del colaborador.

Los factores motivacionales en esta dimensión intervienen desde el interior de la persona, vinculado con lo que realiza y el cargo en el que se desempeña (Chiavenato, 2005). Por su parte, Orbegoso (2016) menciona que asumir un problema como un desafío personal es un signo de motivación intrínseca. Es enfrentarlo simplemente para encontrar su solución, sin esperar ninguna recompensa externa. Estos factores también incluyen sentimientos de desarrollo personal, reconocimiento profesional y autorrealización; alude a la motivación intrínseca cuando se ejecuta una acción; y genera satisfacción y felicidad personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin recibir estímulo externo.

Ante esto, la motivación intrínseca demuestra de igual forma su relación con la felicidad laboral, tomando en cuenta que, dentro de esta variable, se destaca el sentido positivo de la vida, el cual viene a ser la capacidad de centrarse en el crecimiento, el propósito y la aceptación para adquirir una visión difícil, completa y positiva de la vida. Esta habilidad para mantener la perspectiva correcta a través de situaciones difíciles ayuda a la persona a obtener la esperanza y la motivación que necesitan para mejorar las cosas.

Al centrarse en todo lo que se puede lograr en lugar de en todo lo que falta, la cualidad del sentido positivo de la vida permite a los demás aumentar su autoestima para evolucionar y crecer. Esto les ayudará a encontrar la inspiración, la creatividad, el amor y la alegría (Álvarez et al., 2023).

Por otro lado, con respecto al cuarto objetivo específico, se obtuvo como resultado la existencia de la relación entre la dimensión motivación extrínseca y felicidad laboral ($Sig = .015$ y Correlación de Spearman = $.046$), siendo justificado por medio de la teoría, puesto que Bances (2021) explica que la motivación extrínseca se trata de una fuerza externa que impulsa, estimula y estimula el comportamiento. Esto puede ser bienes materiales o servicios, como una recompensa o como una sanción.

Lo cual, guarda relación con la felicidad laboral, ya que teóricos como Vuchkovski et al. (2023), expresan que es importante que los empleados se sientan apreciados por el trabajo que realizan, que entiendan la importancia de su papel dentro de la organización y que reciban reconocimiento por su trabajo, lo cual garantizaría su satisfacción y felicidad.

De la misma manera Breaugh et al. (2019) sustenta que, para obtener esa motivación extrínseca y felicidad laboral, es necesaria el promover el reconocimiento, lo cual implica esforzarse porque los profesionales reciban el cumplimiento de sus deberes con el fin de obtener el apoyo y el respeto de sus colegas. Esto ayuda a construir la confianza entre los profesionales, empresas y el público en general. Las organizaciones reconocedoras ofrecen una plataforma para aumentar la visibilidad dentro de la comunidad científica, y a la vez permiten a los profesionales de la salud obtener el reconocimiento adecuado por sus contribuciones y liderazgo.

Finalmente, en cuanto al quinto objetivo específico, se pudo establecer como resultado, la existencia de la relación positiva o directa entre la dimensión de la motivación trascendente y la felicidad con la vida (Sig = .045 y Correlación de Spearman = .065), lo que, teóricamente hablando, vendría a ser la motivación que atiende a los motivos relacionados con el bienestar de los demás. La motivación trascendente es cuando las personas se sienten impulsadas a tomar determinadas acciones o comportamientos porque pueden tener un impacto positivo en otros. Esta forma de motivación requiere una cierta madurez profesional ya que se enfoca en los demás (Llatas, 2019).

Lo cual, se relación a la felicidad laboral, específicamente con su dimensión de la alegría de vivir, que viene a ser un , desencadenante de emociones positivas a nuestro alrededor. Si se tiene la seguridad de que todos los pasos nos acercarán a nuestras metas y llevarían a encontrarnos con la satisfacción personal, entonces nuestro entorno será feliz. Esto nos acercará a los demás y nos permitirá disfrutar al máximo de las experiencias cotidianas, disfrutando en todo momento de la vida (Dobrow et al., 2023).

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la existencia de una relación positiva o directa entre las variables motivación y felicidad laboral debido a que se obtuvo un nivel de significancia media (Sig = .007) y un rango de correlación de Spearman moderada ($R_s = .053$).

SEGUNDA: Respecto a los niveles de motivación, se alcanzó una predominancia del nivel medio, demostrando que en la población de estudio se encuentra regularmente motivada en cuanto a sus funciones realizadas dentro de su entorno laboral.

TERCERA: Respecto a los niveles de felicidad laboral, se encontró una predominancia con respecto al nivel medio del mismo, demostrando así que la unidad de análisis presenta medidores regulares de felicidad encontrando deficiencias en varios puntos esenciales para alcanzar una felicidad o satisfacción placentera en su entorno laboral.

CUARTA: Con respecto a la relación entre la dimensión de motivación intrínseca y la variable felicidad laboral, se obtuvo como resultado una relación positiva o directa entre ambas, debido a que se obtuvo un nivel de significancia media (Sig = .006) y un rango de correlación de Spearman moderada ($R_s = .063$).

QUINTA: Con respecto a la relación entre la dimensión de motivación extrínseca y la variable felicidad laboral, se obtuvo como resultado una relación positiva o directa entre ambas, debido a que se obtuvo un nivel de significancia media (Sig = .015) y un rango de correlación de Spearman moderada ($R_s = .046$).

SEXTA: Con respecto a la relación entre la dimensión de motivación trascendente y la variable felicidad laboral, se obtuvo como resultado una relación positiva o directa entre ambas, debido a que se obtuvo un nivel de significancia media (Sig = .045) y un rango de correlación de Spearman moderada ($R_s = .065$).

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director del hospital de Huaraz la implementación de programas de mejora continua y obtención de logros en donde se busque la participación y esfuerzo de cada integrante del establecimiento de salud, para que de tal forma se sienta interesado y busque la obtención de estos, logrando de tal forma fomentar la motivación y felicidad laboral.

SEGUNDA: A los trabajadores del Hospital de Huaraz, que se vean más involucrados dentro de las actividades integradoras, comités o diversos programas, para que puedan acercarse más, además de demostrar mayores esfuerzos y alcancen sus metas planteadas, logrando así su desarrollo profesional, personal y logren reconocimientos meritorios.

TERCERA: Al director del hospital de Huaraz, que plantee diversas capacitaciones de gestión en donde se busque el fortalecimiento en sus habilidades de liderazgo y guía, que garanticen la mejora de la felicidad laboral de los trabajadores.

CUARTA: A los directivos del Hospital de Huaraz, que se fomente las actualizaciones profesionales para los trabajadores, para que de tal forma estos puedan ir mejorando y alcanzando sus metas propuestas.

QUINTA: Al jefe del personal, se recomienda que implemente un programa integral de evaluación al personal, en donde se tenga como objetivo que, al trabajador más dedicado, se le otorgue un reconocimiento o un incentivo monetario.

SEXTA: A los directivos del hospital de Huaraz, que realicen mayores actividades de integración y apoyo mutuo, que garanticen la mejora del ambiente y clima laboral dentro del establecimiento.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2022). *Gestión administrativa y motivación en los trabajadores de un centro de salud, Chimbote, 2022* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126524>
- Alarcón, R. (2015). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003496902006000100010&lng=pt&tlng=es.
- Albujar, P. (2020). *Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48645/Albujar_SPA%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alshurideh, M., Kurdi, B., Alzoubi, H., Akour, I., Obeidat, Z. y Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 508-550. https://www.researchgate.net/publication/369980487_Factors_Affecting_Employee_Social_Relations_and_Happiness_SM-PLUS_Approach
- Álvarez, S., Andrade, N., Simal, P., Matias, J., Gómez, C., Rodríguez, R., y Lahera, G. (2023). Emotional processing in patients with single brain damage in the right hemisphere. *BMC Psychology*, 11(1), 508-550. [doi:10.1186/s40359-022-01033-x](https://doi.org/10.1186/s40359-022-01033-x)
- Araya, S., Verelst, N., Pallero, D. y Vásquez, V. (2024). Motivación y apoyo organizacional como determinantes de la extensión universitaria de posgrado: hallazgos desde Chile. *Cuadernos de investigación Educativa*, 15(1). <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3584>
- Arif, M., Syaifani, P., Siswadi, Y., y Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276. <https://journal.uii.ac.id/icabe/article/view/14723>

- Atan, A., Ozgit, H. y Silman, F. (2021). Happiness at Work and Motivation for a Sustainable Workforce: Evidence from Female Hotel Employees. *Sustainability*, 13(1), 1-13.
https://www.researchgate.net/publication/353218149_Happiness_at_Work_and_Motivation_for_a_Sustainable_Workforce_Evidence_from_Female_Hotel_Employees
- Baljoon, R., Banjar, H., y Banakhar, M. (2019). Nurses' work motivation and the factors affecting it: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1), 10-15
https://www.researchgate.net/profile/Maram-Banakhar/publication/325496003_Nurses'_Work_Motivation_and_the_Factors_Affecting_It_A_Scoping_Review/links/5e0a85a54585159aa4a6f096/Nurses-Work-Motivation-and-the-Factors-Affecting-It-A-Scoping-Review.pdf
- Bances, E. (2021). *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57644/Bances_CEN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beltrán, I., y Bou, J. (2019). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99-110.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Breaugh, J., Ritz, A., y Alfes, K. (2019). Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423-1443.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2017.1400580>
- Chiavenato, I. (2005). *Motivación*. México.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Re cursos_H
- Collazos, C. y Corrales, Y. (2019). Hacia la construcción de una teoría de la Felicidad Laboral 3.0 con fundamento de Bertrand Russell. *Dictamen Libre*, 14(24), 171-181. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/5471>
- Condori, I. (2022). *Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100934/Condori_AI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://www.mdpi.com/782664>
- De los Rios, B. (2020). *La Motivación y su relación con la Felicidad en la empresa Inka Construcciones* [Informe de posgrado, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16176/RIOS_TOLEDO_MOTIVACION_INKA.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Delgado, S.; Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista de Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Dobrow, S., Weisman, H., Heller, D., y Tosti, J. (2023). Calling and the good life: A meta-analysis and theoretical extension. *Administrative Science Quarterly*, 68(2), 508-550. [doi:10.1177/00018392231159641](https://doi.org/10.1177/00018392231159641)

- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Boletín redipe*, 10(1), 349-371. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). *Gobierno de Personas en la Empresa*. 6ta Edición, Perú. <http://www.manoloalcazar.com/gobierno-de-personas/>
- Galarza, E. (2020). *Motivación y felicidad laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020* [Informe de posgrado, Universidad Peruana de Ciencia e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/260/TESIS%20-%20GALARZA%20TORRES%20JUNIOR%20CHRISTIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garay, M. (2023). *Engagement y felicidad laboral en los enfermeros de un hospital de nivel III1 en Lima, 2023* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129365>
- Guterres, L., Armanu, A., y Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504. <http://m.growingscience.com/beta/msl/3617-the-role-of-work-motivation-as-a-mediator-on-the-influence-of-education-training-and-leadership-style-on-employee-performance.html>
- Haider, S., Jabeen, S., y Ahmad, J. (2019). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 29-37. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231355465004/231355465004.pdf>
- Hecht, M., Horstmann, K., Arnold, M., Sherman, R. y Voelkle, M. (2023). Modeling dynamic personality theories in a continuous-time framework: An illustration. *Journal of Personality*, 91(3), 718-735. doi:10.1111/jopy.12769
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Internacional Thomson Editores.

- Hernández, R.; Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). *Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados?* Harvard-Deusto: Business Review, 1980. Edición especial sobre Motivación Preparada bajo la dirección de J. M. de ANZIZU. <http://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Huamán, F. (2021). *Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca* [Informe de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60542/Huaman_TFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- iOpener Institute for People & Performance. (2013). Measuring happiness at work. United Kingdom. *British Psychological Society's Assessment & Development Matters*. <https://iopenerinstitute.com/measuring-happiness-work-bps/>
- Jeronimo, H., De Lacerda, T., y Henriques, P. (2020). From sustainable HRM to employee performance: a complex and intertwined road. *European Management Review*, 17(4), 871-884. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/emre.12402>
- Khalid, M., y Sano, A. (2023). Exploiting social graph networks for emotion prediction. *Scientific Reports*, 13(1) [doi:10.1038/s41598-023-32825-9](https://doi.org/10.1038/s41598-023-32825-9)
- Leguizamo, L. (2021). *Análisis acerca de la motivación y felicidad laboral desde la realidad del Supermercado Danes, ubicado en el barrio María Paz, localidad de Kennedy, Bogotá, D.C.* [Informe de posgrado, Universidad Agustiniana]. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2029>

- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la Institución Educativa San Ramón Cajamarca 2019* [Informe de posgrado, Universidad Peruana Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22248/Llatas%20Valdivia%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Long, H., Peluso, N., Baker, C., Japee, S., y Taubert, J. (2023). A database of heterogeneous faces for studying naturalistic expressions. *Scientific Reports*, 13(1), 508-550. [doi:10.1038/s41598-023-32659-5](https://doi.org/10.1038/s41598-023-32659-5)
- Makki, A.; Syari, S. y Pamekasan, A. (2019). Mengenal Sosok Edward Lee Thorndike Aliran Fungsionalisme Dalam Teori Belajar. *Revista Pancawahana*, 14(1), 1-14. <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/pwahana/article/view/3353/2517>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es
- Maquera, P. Santa Cruz, J. y Apaza, C. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del conocimiento*, 5(9), 1240-1254. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1782>
- Nabila, F., Fakhri, M., Pradana, M., Kartawinata, B. y Silvanita, A. (2023). Measuring financial satisfaction of Indonesian young adults: A SEM-PLS analysis. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 508-550. [doi:10.1186/s13731-023-00281-4](https://doi.org/10.1186/s13731-023-00281-4)
- Olivares, S. y Gonzáles, M. (2014). *Psicología del trabajo*. Grupo Editorial Patria.

- Orbegoso, A. (2016). *La motivación Intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros*.
[https://www.google.com/search?q=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+\(2003&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&oq=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+\(2003&aqs=chrome..69i57.761j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+(2003&rlz=1C1CHZL_esPE702PE702&oq=autorrealizaci%C3%B3n.+Jim%C3%A9nez+y+Bueno+(2003&aqs=chrome..69i57.761j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Parenteau, C., Lampinen, L., Ghods, S., Taylor, J., Adams, R., Bishop, S. y Zheng, S. (2023). Correction: Self-reported everyday sources of happiness and unhappiness in autistic adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(6), 2549-2552. [doi:10.1007/s10803-023-05947-2](https://doi.org/10.1007/s10803-023-05947-2)
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencias y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R/OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rogers, T., y Madi, N. (2023). On the pursuit of developer happiness: Webcam-based eye tracking and affect recognition in the IDE. *Paper presented at the Eye Tracking Research and Applications Symposium (ETRA)*, 1(1), 508-550. [doi:10.1145/3588015.3590129](https://doi.org/10.1145/3588015.3590129)
- Ross, P., Williams, E., Herbert, G., Manning, L., y Lee, B. (2023). Turn that music down! affective musical bursts cause an auditory dominance in children recognizing bodily emotions. *Journal of Experimental Child Psychology*, 230(1), 508-550. [doi:10.1016/j.jecp.2023.105632](https://doi.org/10.1016/j.jecp.2023.105632)
- Ruiz, R., Ortiz, M., y Ravina, R. (2023). Neuroleadership: A new way for happiness management. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 508-550. [doi:10.1057/s41599-023-01642-w](https://doi.org/10.1057/s41599-023-01642-w)

- Shami, S., Mamun, A., Rashid, N., y Cheong, C. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5), 508-550. [doi:10.1016/j.heliyon.2023.e15614](https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15614)
- Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca* [Informe de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78291>
- Uttamrao, A. y Shaikh, N. (2022). Mediating role of workplace happiness in enhancing work Engagement. *Rajagiri Management Journal*, 1(1), 1-16. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RAMJ-07-2022-0110/full/pdf>
- Valverde, W., Pantigoso, G., Vereau, E. y Soto, A. (2024). Felicidad laboral y desempeño en docentes. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(18), 4-15. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/1213>
- Van der Kolk, B., Van Veen, P, y ter Bogt, H. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638180.2018.1553728>
- Vuchkovski, D., Zalaznik, M., Mitreĝa, M., y Pfajfar, G. (2023). A look at the future of work: The digital transformation of teams from conventional to virtual. *Journal of Business Research*, 163(1), 508-550. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296323002709>
- Williams, W., Haque, E., Mai, B., y Venkatraman, V. (2023). Face masks influence emotion judgments of facial expressions: A drift–diffusion model. *Scientific Reports*, 13(1), 508-550. [doi:10.1038/s41598-023-35381-4](https://doi.org/10.1038/s41598-023-35381-4)
- Zuta, N.; Castro, L. y Zela, L. (2019). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de investigación Valdizana*, 12(3), 157 – 165. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable de estudio Motivación extrínseca	La motivación es aquella razón que empuja a un individuo a actuar de cierta manera o, al menos, genera una inclinación hacia un comportamiento específico. Un estímulo, ya sea interno o externo, puede provocar este comportamiento del individuo, que funciona mediante fuerzas activas e impulsoras (Chiavenato, 2019).	Contando con el empleo del cuestionario, se buscará la posibilidad de demostrar el grado de motivación alcanzada por el personal dentro de la entidad en estudio, tomando en cuenta a la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendente ofrecidas hacia estos.	Motivación intrínseca	Desarrollo personal Autonomía Competencias profesionales	Ordinal: Nivel bajo (10 – 23) Nivel regular (24 – 37) Nivel alto (38 – 50)	Cuestionario
			Motivación extrínseca	Compromiso y relaciones con los demás Cooperación		
Variable de estudio Felicidad laboral	Es comprendida como aquel bienestar emocional que llega a ser alcanzada por los colaboradores, en referencia con la felicidad creada dentro del ámbito organizacional (Condori, 2022).	Contando con el empleo del cuestionario, se valorará la posibilidad de establecer el nivel de felicidad del colaborador, en referencia con el sentido que llega a tener con la vida, no solo desde su realización personal, sino desde la alegría de vivir y manteniendo un nivel de satisfacción amplia con ello.	Sentido positivo de la vida Satisfacción con la vida Realización personal Alegría de vivir	Excelencia Optimismo Profesional personal Alegría Éxito Vocación Placer	Ordinal: Nivel bajo (1 – 33) Nivel medio (34 – 66) Nivel alto (67 – 100)	Cuestionario

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Motivación y felicidad laboral en trabajadores del hospital de Huaraz, 2024”

Instrucciones: La finalidad del presente cuestionario es determinar la relación entre la motivación y la felicidad laboral en trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN

	Indicador	Ítems	1	2	3	4	5
D. 1 Motivación intrínseca	1.1 Desarrollo personal	¿Su centro de labores cumple con sus expectativas personales?					
		¿Su centro de labores potencia sus habilidades y conocimientos?					
	1.2 Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su centro laboral?					
		¿Su centro laboral le brinda confianza para realizar sus deberes?					
	1.3 Competencias profesionales	¿Cuándo se suscita un problema en su centro laboral, Ud. tiene la capacidad de resolverla?					
		¿Usted cree que puede desarrollar otras actividades complementarias con metas más altas?					
D.2 Motivación extrínseca	2.1 Condiciones laborales	¿Tiene las suficientes herramientas para desarrollar su labor?					
		¿El ambiente físico en el que trabaja es cómodo?					
	2.2 Recompensas	¿Su salario satisface sus necesidades?					
		¿Sus superiores le dan incentivos cuando se esfuerza con su labor que realiza?					

	2.3 Reconocimiento	¿Ha tenido algún ascenso en reconocimiento a sus logros en su centro laboral?					
		¿Sus superiores reconocen su talento y habilidades en su centro laboral?					
D.3 Motivación trascendente	3.1 Compromiso y servicio	¿Considera que su desempeño beneficia a su centro laboral?					
		¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de su centro laboral?					
	3.2 Relaciones con los demás	¿Existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo?					
		¿Participa entusiastamente en actividades sociales de la institución?					
	3.3 Cooperación	¿En su centro laboral se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?					
		¿Usted apoya el trabajo de los demás en su centro laboral?					

FELICIDAD LABORAL

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	INDICADOR	Pregunta	1	2	3	4	5
D.1 Sentido positivo de la vida	1.1 Excelencia	¿Siente que su vida esté llena de gozo por el trabajo?					
		¿Las condiciones de su vida son excelentes?					
	1.2 Optimismo	¿Por lo general se siente bien trabajando?					
		¿Es Ud. una persona optimista en el trabajo?					
		¿Siente que la vida ha sido buena con Ud. en el aspecto laboral?					
	D.2 Satisfacción con la vida	2.2 Profesional	¿Está satisfecho (a) con lo que hasta ahora ha alcanzado profesionalmente?				
¿Se siente satisfecho(a) al trabajar en esta institución?							
¿Está satisfecho(a) con lo que es profesionalmente?							
2.3 personal		¿Está satisfecho (a) con su vida personal?					
		¿Piensa que es feliz con su labor asistencial?					
D.3 Realización personal		3.1 Alegría	¿Ha experimentado la alegría al trabajar a gusto?				
	¿Ha conseguido las cosas más importantes en su vida?						
	3.2 Éxito	¿La vida ha sido justa con Ud. en el plano laboral?					
		¿Se siente realizado personalmente?					
		¿Se siente realizado profesionalmente?					

D.4 Alegría de vivir	4.1 Vocación	¿Se siente feliz por su vocación de servicio?					
		¿Se siente feliz la mayoría de tiempo en el servicio?					
	4.2 Placer	¿Es maravilloso poder trabajar con mis colegas?					
		¿Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral?					
		¿Su vida transcurre plácidamente en el servicio?					

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

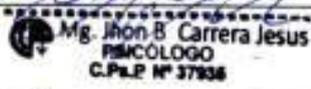
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Motivación

Definición de la variable: La motivación es aquella razón que empuja a un individuo a actuar de cierta manera o, al menos, genera una inclinación hacia un comportamiento específico. Un estímulo, ya sea interno o externo, puede provocar este comportamiento del individuo, que funciona mediante fuerzas activas e impulsoras (Chiavenato, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D. 1 Motivación intrínseca	1.1 Desarrollo personal	¿Su centro de labores cumple con sus expectativas personales?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores potencia sus habilidades y conocimientos?	1	1	1	1	
	1.2 Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores le brinda confianza para realizar tus deberes?	1	1	1	1	
	1.3 Competencias profesionales	¿Cuándo se suscita un problema en su centro de labores, Ud. tiene la capacidad de resolverlo?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que puede desarrollar otras actividades complementarias con metas más altas?	1	1	1	1	
D. 2 Motivación extrínseca	2.1 Condiciones Laborales	¿tienes las suficientes herramientas para desarrollar tu labor?	1	1	1	1	
		¿El ambiente físico en el que trabaja es cómodo?	1	1	1	1	
	2.2 Recompensas	¿su salario satisface sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿sus superiores le dan incentivos cuando se esfuerza con la labor que realiza?	1	1	1	1	
	2.3 Reconocimiento	¿ha tenido algún ascenso en reconocimiento a sus logros en su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿sus superiores reconocen su talento y habilidades en su centro laboral?	1	1	1	1	
D. 3 Motivación trascendente	3.1 Compromiso y servicio	¿Considera que su desempeño laboral beneficia a su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de su centro laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Relaciones con los demás	¿Existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Participa entusiastamente en las actividades sociales de la institución?	1	1	1	1	
	3.3 Cooperación	¿su centro laboral se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que apoya el trabajo de los demás en su centro laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de motivación"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de motivación en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024
Nombres y apellidos del experto	Jhon Banier Carrera Jesus
Documento de identidad	73018740
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo grado académico	Grado de Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de Salud Mental Comunitario Cankuz
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	9249720156
Firma	
Fecha	1/08/2024



Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

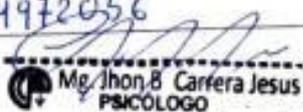
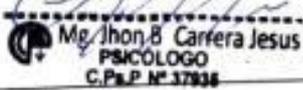
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Felicidad laboral

Definición de la variable: Es comprendida como aquel bienestar emocional que llega a ser alcanzada por los colaboradores, en referencia con la felicidad creada dentro del ámbito organizacional (Condori, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D.1 Sentido positivo de la vida	1.1 Excelencia	¿Siente que su vida esté llena de gozo por el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las condiciones de su vida son excelentes?	1	1	1	1	
	1.2 Optimismo	¿Por lo general se siente bien trabajando?	1	1	1	1	
		¿Es Ud. una persona optimista en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Siente que la vida ha sido buena con Ud. en el aspecto laboral?	1	1	1	1	
D.2 Satisfacción con la vida	2.2 Profesional	¿Está satisfecho (a) con lo que hasta ahora ha alcanzado profesionalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente satisfecho(a) al trabajar en esta institución?	1	1	1	1	
		¿Está satisfecho(a) con lo que es profesionalmente?	1	1	1	1	
	2.3 personal	¿Está satisfecho (a) con su vida personal?	1	1	1	1	
		¿Piensa que es feliz con su labor asistencial?	1	1	1	1	
D.3 Realización personal	3.1 Alegría	¿Ha experimentado la alegría al trabajar a gusto?	1	1	1	1	
		¿Ha conseguido las cosas más importantes en su vida?	1	1	1	1	
		¿La vida ha sido justa con Ud. en el plano laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Éxito	¿Se siente realizado personalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente realizado profesionalmente?	1	1	1	1	
D.4 Alegría de vivir	4.1 Vocación	¿Se siente feliz por su vocación de servicio?	1	1	1	1	
		¿Se siente feliz la mayoría de tiempo en el servicio?	1	1	1	1	
	4.2 Placer	¿Es maravilloso poder trabajar con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral?	1	1	1	1	
		¿Su vida transcurre plácidamente en el servicio?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de felicidad"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Jhon Bonier Carrera Jesus
Documento de identidad	73018790
Años de experiencia en el área	21 años de experiencia
Máximo grado académico	Grado de Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de Salud Mental Comunitaria Cankuz
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	924972056
Firma	 
Fecha	01/08/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

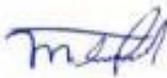
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Motivación

Definición de la variable: La motivación es aquella razón que empuja a un individuo a actuar de cierta manera o, al menos, genera una inclinación hacia un comportamiento específico. Un estímulo, ya sea interno o externo, puede provocar este comportamiento del individuo, que funciona mediante fuerzas activas e impulsoras (Chiavenato, 2019).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D.1 Motivación intrínseca	1.1 Desarrollo personal	¿Su centro de labores cumple con sus expectativas personales?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores potencia sus habilidades y conocimientos?	1	1	1	1	
	1.2 Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores le brinda confianza para realizar tus deberes?	1	1	1	1	
	1.3 Competencias profesionales	¿Cuándo se suscita un problema en su centro de labores, Ud. tiene la capacidad de resolverlo?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que puede desarrollar otras actividades complementarias con metas más altas?	1	1	1	1	
D.2 Motivación extrínseca	2.1 Condiciones Laborales	¿tienes las suficientes herramientas para desarrollar tu labor?	1	1	1	1	
		¿El ambiente físico en el que trabaja es cómodo?	1	1	1	1	
	2.2 Recompensas	¿su salario satisface sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿sus superiores le dan incentivos cuando se esfuerza con la labor que realiza?	1	1	1	1	
	2.3 Reconocimiento	¿ha tenido algún ascenso en reconocimiento a sus logros en su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿sus superiores reconocen su talento y habilidades en su centro laboral?	1	1	1	1	
D.3 Motivación trascendente	3.1 Compromiso y servicio	¿Considera que su desempeño laboral beneficia a su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de su centro laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Relaciones con los demás	¿Existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Participa entusiastamente en las actividades sociales de la institución?	1	1	1	1	
	3.3 Cooperación	¿su centro laboral se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que apoya el trabajo de los demás en su centro laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de motivación"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de motivación en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024
Nombres y apellidos del experto	Margot Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	316+6451
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo grado académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESSALUD Huaraz
Cargo	Químico farmacéutico
Número telefónico	931267215
Firma	
Fecha	01-08-24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

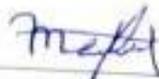
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Felicidad laboral

Definición de la variable: Es comprendida como aquel bienestar emocional que llega a ser alcanzada por los colaboradores, en referencia con la felicidad creada dentro del ámbito organizacional (Condori, 2022).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D.1 Sentido positivo de la vida	1.1 Excelencia	¿Siente que su vida esté llena de gozo por el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las condiciones de su vida son excelentes?	1	1	1	1	
	1.2 Optimismo	¿Por lo general se siente bien trabajando?	1	1	1	1	
		¿Es Ud. una persona optimista en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Siente que la vida ha sido buena con Ud. en el aspecto laboral?	1	1	1	1	
D.2 Satisfacción con la vida	2.2 Profesional	¿Está satisfecho (a) con lo que hasta ahora ha alcanzado profesionalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente satisfecho(a) al trabajar en esta institución?	1	1	1	1	
		¿Está satisfecho(a) con lo que es profesionalmente?	1	1	1	1	
	2.3 personal	¿Está satisfecho (a) con su vida personal?	1	1	1	1	
		¿Piensa que es feliz con su labor asistencial?	1	1	1	1	
D.3 Realización personal	3.1 Alegría	¿Ha experimentado la alegría al trabajar a gusto?	1	1	1	1	
		¿Ha conseguido las cosas más importantes en su vida?	1	1	1	1	
		¿La vida ha sido justa con Ud. en el plano laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Éxito	¿Se siente realizado personalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente realizado profesionalmente?	1	1	1	1	
D.4 Alegría de vivir	4.1 Vocación	¿Se siente feliz por su vocación de servicio?	1	1	1	1	
		¿Se siente feliz la mayoría de tiempo en el servicio?	1	1	1	1	
	4.2 Placer	¿Es maravilloso poder trabajar con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral?	1	1	1	1	
		¿Su vida transcurre plácidamente en el servicio?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de felicidad"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Margot Rodríguez Hidalgo
Documento de identidad	31676451
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo grado académico	Magister en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	ESSALUD Huaraz
Cargo	Químico Farmacéutico
Número telefónico	931263215
Firma	
Fecha	01-08-24



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Felicidad laboral

Definición de la variable: Es comprendida como aquel bienestar emocional que llega a ser alcanzada por los colaboradores, en referencia con la felicidad creada dentro del ámbito organizacional (Condori, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D.1 Sentido positivo de la vida	1.1 Excelencia	¿Siente que su vida esté llena de gozo por el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Las condiciones de su vida son excelentes?	1	1	1	1	
	1.2 Optimismo	¿Por lo general se siente bien trabajando?	1	1	1	1	
		¿Es Ud. una persona optimista en el trabajo?	1	1	1	1	
		¿Siente que la vida ha sido buena con Ud. en el aspecto laboral?	1	1	1	1	
D.2 Satisfacción con la vida	2.2 Profesional	¿Está satisfecho (a) con lo que hasta ahora ha alcanzado profesionalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente satisfecho(a) al trabajar en esta institución?	1	1	1	1	
		¿Está satisfecho(a) con lo que es profesionalmente?	1	1	1	1	
	2.3 personal	¿Está satisfecho (a) con su vida personal?	1	1	1	1	
		¿Piensa que es feliz con su labor asistencial?	1	1	1	1	
D.3 Realización personal	3.1 Alegría	¿Ha experimentado la alegría al trabajar a gusto?	1	1	1	1	
		¿Ha conseguido las cosas más importantes en su vida?	1	1	1	1	
		¿La vida ha sido justa con Ud. en el plano laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Éxito	¿Se siente realizado personalmente?	1	1	1	1	
		¿Se siente realizado profesionalmente?	1	1	1	1	
D.4 Alegría de vivir	4.1 Vocación	¿Se siente feliz por su vocación de servicio?	1	1	1	1	
		¿Se siente feliz la mayoría de tiempo en el servicio?	1	1	1	1	
	4.2 Placer	¿Es maravilloso poder trabajar con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral?	1	1	1	1	
		¿Su vida transcurre plácidamente en el servicio?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de felicidad"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Max Alexander Cabanillas Castrejón
Documento de identidad	42079368
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio de Psicólogos del Perú
Cargo	Decano
Número telefónico	987784418
Firma	  <p>Dr. Max Alexander Cabanillas Castrejón DECANO CDR XI - CAJAMARCA Colegio de Psicólogos del Perú</p>
Fecha	02/08/2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ficha de validación de contenido del instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Por lo que se solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación de la variable Motivación

Definición de la variable: La motivación es aquella razón que empuja a un individuo a actuar de cierta manera o, al menos, genera una inclinación hacia un comportamiento específico. Un estímulo, ya sea interno o externo, puede provocar este comportamiento del individuo, que funciona mediante fuerzas activas e impulsoras (Chiavenato, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D.1 Motivación intrínseca	1.1 Desarrollo personal	¿Su centro de labores cumple con sus expectativas personales?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores potencia sus habilidades y conocimientos?	1	1	1	1	
	1.2 Autonomía	¿Usted tiene autonomía en su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿su centro de labores le brinda confianza para realizar tus deberes?	1	1	1	1	
	1.3 Competencias profesionales	¿Cuándo se suscita un problema en su centro de labores, Ud. tiene la capacidad de resolverla?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que puede desarrollar otras actividades complementarias con metas más altas?	1	1	1	1	
D.2 Motivación extrínseca	2.1 Condiciones Laborales	¿tienes las suficientes herramientas para desarrollar tu labor?	1	1	1	1	
		¿El ambiente físico en el que trabaja es cómodo?	1	1	1	1	
	2.2 Recompensas	¿su salario satisface sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿sus superiores le dan incentivos cuando se esfuerza con la labor que realiza?	1	1	1	1	
	2.3 Reconocimiento	¿ha tenido algún ascenso en reconocimiento a sus logros en su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿sus superiores reconocen su talento y habilidades en su centro laboral?	1	1	1	1	
D.3 Motivación trascendente	3.1 Compromiso y servicio	¿Considera que su desempeño laboral beneficia a su centro laboral?	1	1	1	1	
		¿Se siente comprometido con el logro de los objetivos de su centro laboral?	1	1	1	1	
	3.2 Relaciones con los demás	¿Existe una buena relación entre sus compañeros de trabajo?	1	1	1	1	
		¿Participa entusiastamente en las actividades sociales de la institución?	1	1	1	1	
	3.3 Cooperación	¿su centro laboral se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?	1	1	1	1	
		¿Usted cree que apoya el trabajo de los demás en su centro laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el nivel de motivación"
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de motivación en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024
Nombres y apellidos del experto	Max Alexander Cabanillas Castrejón
Documento de identidad	42079368
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio de Psicólogos del Perú
Cargo	Decano
Número telefónico	987784418
Firma	<p>Dr. Max Alexander Cabanillas Castrejón DECANO CDR XI - CAJAMARCA Colegio de Psicólogos del Perú</p>
Fecha	02/08/2024

Tabla 1

Validez por V Aiken de la escala de motivación

CALIFICACIONES DE LOS JUECES							
ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	SUMA	V
1	0	1	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	0	1	1	1	4	0.80
4	1	1	1	1	0	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	0	4	0.80
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	0	1	4	0.80
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	0	1	1	1	4	0.80
25	1	1	1	0	1	4	0.80
26	1	1	1	0	1	4	0.80
27	1	1	1	1	1	5	1.00
V DE AIKEN GENERAL							0.94

Tabla 2

Validez por V Aiken de la escala de felicidad laboral

CALIFICACIONES DE LOS JUECES							
ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	SUMA	V
1	0	1	1	1	1	4	0.80
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	0	1	1	1	4	0.80
4	1	1	1	1	0	4	0.80
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	0	4	0.80
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	0	1	4	0.80
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	0	1	1	1	4	0.80
25	1	1	1	0	1	4	0.80
26	1	1	1	0	1	4	0.80
27	1	1	1	1	1	5	1.00
V DE AIKEN GENERAL							0.94

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 3

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del cuestionario sobre motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	18

Tabla 4

Confiabilidad por Alfa de Cronbach del cuestionario de felicidad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Anexo 5. Consentimiento informado

trabajadores del Hospital de Huaraz, 2024”

ALUMNO: Silva Salazar Flor Magnolia

PROPOSITO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en la encuesta titulada “**Motivación y felicidad laboral en los trabajadores del Hospital de Huaraz, 2024**”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la motivación y la felicidad laboral en los trabajadores del hospital de Huaraz, 2024. Esta encuesta es desarrollada por estudiantes del programa de estudio gestión en los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz.

Se ha evidenciado que los trabajadores no vienen recibiendo una motivación, respecto a las labores que realizan, dado que en sus ambientes de trabajo vienen percibiendo poca atención y desinterés. Así mismo, la falta de interés en buscar la felicidad laboral de los trabajadores.

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos y preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos, las respuestas al cuestionario serán anónimas.
3. En el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.
4. Los datos recolectados serán anónimos y no tendrán ninguna forma de identificar al participante.

CONSENTIMIENTO

Después de haber leído los propósitos de la encuesta autorizo participar.

Firma:

Fecha y hora:

Huella:



Anexo 7. Análisis complementario

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolgomorov - Smirnov para las variables de estudio

	Estadístico	gl	p
<i>Variable 1: Motivación</i>	.106	50	.002
Motivación Intrínseca	.182	50	.000
Motivación Extrínseca	.119	50	.007
Motivación Trascendente	.110	50	.017
<i>Variable 2: Felicidad laboral</i>	.099	50	.002
Sentido positivo de la vida	.142	50	.013
Satisfacción con la vida	.175	50	.001
Realización personal	.140	50	.016
Alegría de vivir	.134	50	.025

Nota: N = tamaño de la muestra, gl = grados de libertad, p = significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 1, se pone en manifiesto la prueba de normalidad de los instrumentos utilizados para la presente investigación, en donde se logra determinar niveles de significancia menores al 0.05, lo que da por entendido que las variables en conjunto con sus dimensiones, no se basan en una distribución de normalidad, lo que permite la utilización de un coeficiente de correlación por rangos de Spearman para poder analizar la posible relación entre las variables y las dimensiones.

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



MEMORANDUM No. 781-2024-RA-DIRES-H"VRG"-HZ/UADEI/.

ASUNTO : Autorización de Encuesta
A : Dr. Jorge Mezarina Valverde
Jefe del Departamento de Emergencia
A : Huaraz, 10 de Abril del 2024

Por el presente se hace de su conocimiento que el Comité de Ética e Investigación del Hospital "Victor Ramos Guardia"-Huaraz, autoriza la aplicación de encuestas, en el proyecto de investigación titulada "Motivación y Felicidad laboral en los trabajadores del Hospital de Huaraz-2024.

Por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerite a la Q.F. Silva Salazar Flor Magnolia, para la aplicación de encuestas al personal de emergencia en el Departamento a su cargo, por lo que se le solicita en el informe del proyecto deberá especificar confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, debiendo usar su equipo de protección personal (EPP) al visitar las instalaciones del Hospital.

Atentamente,



c.c. Sec. Dirección
U. Docencia
Hz 10.05.2024

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH
Hospital Victor Ramos Guardia - Huaraz
M.C. DOUGLAS LÓPEZ DE QUIMARAES
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP 01851 DNI 31674722