UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

TESIS

Motivación y felicidad laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.

AUTOR:

Galarza Torres, Junior Christian

PARA OPTAR POR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Estratégica Empresarial

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

ORCID iD 0000-0002-2566-0115

LIMA-PERÚ

2020

DEDICATORIA

Siendo Dios la esencia en mí provenir, dedico la presente investigación a mis padres por sus laboriosas acciones formativas a lo largo de mi vida, a mis familiares por su constante y permanente apoyo emocional y a mis docentes por su invaluable orientación profesional.

J. Christian

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por la posibilidad de enviarme sabiduría y conocimiento en el desarrollo de la presente investigación, agradecer a mis padres y familiares por su apoyo permanente e insustituible que se consolidará con la evaluación y calificación de los profesionales idóneos con los que cuenta la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

INDICE

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

INDICE iv

INDICE DE TABLAS viii

INDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCION xii

Capítulo I: 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Definición del problema 4

1.2.1. Problema general 4

1.2.2. Problemas especificas 4

1.3. Objetivos de la investigación 4

1.3.1. Objetivo general 4

1.3.2. Objetivos específicos 5

1.4. Hipótesis de la investigación 5

1.4.1. Hipótesis general 5

1.4.2. Hipótesis especificas 5

1.5. Variables y dimensiones 5

1.6. Justificación de la investigación 6

Capitulo II: 2. MARCO TEORICO 8

2.1. Antecedentes de la investigación 8

2.2. Bases teóricas 14

2.2.1. Sobre la variable motivación 14

2.2.3. Sobre la dimensión de la motivación 18

2.2.4. Sobre la variable felicidad laboral 19

2.2.5. Dimensiones de la Felicidad Laboral 25

2.3. Definición de términos básicos 27

Capitulo III: 3. DISEÑO METODOLÓGICO 29

3.1. Tipo de investigación 29

3.2. Diseño de investigación 30

3.3. Población y muestra de la investigación 31

3.4. Técnicas para la recolección de datos 32

3.4.1. Descripción de los instrumentos 32

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos 33

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 34

Capitulo IV: 4. PRESENTACION DE RESULTADOS 35

4.1. Presentación e interpretación en tablas y figuras 35

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones 35

4.1.1.1. Para la variable motivación 35

4.1.1.2. Para la dimensión motivación intrínseca 36

4.1.1.3. Para la dimensión motivación extrínseca 37

4.1.1.4. Para la variable felicidad laboral 38

4.1.1.5. Para la dimensión positividad 39

4.1.1.6. Para la dimensión sentido 40

4.1.1.7. Para la dimensión relaciones confiables 41

4.1.1.8. Para la dimensión desarrollo profesional y personal 42

4.1.1.5. Para la dimensión logro y reconocimiento 43

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones 44

4.1.2.1. Entre las variables motivación y felicidad laboral 44

4.1.2.2. Entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral 45

4.1.2.3. Entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral 46

4.1.3. Prueba de normalidad 47

4.1.3.1. Para la variable motivación y sus dimensiones 47

4.1.3.2. Para la variable felicidad laboral y sus dimensiones 47

4.1.4. Contrastación de las Hipótesis de investigación 48

4.1.4.1. Contrastación de la hipótesis general 48

4.1.4.1. Contrastación de la primera hipótesis especifica 49

4.1.4.1. Contrastación de la segunda hipótesis especifica 51

Capítulo V: 5. DISCUSION 53

5.1. Discusión de resultados obtenidos 53

5.2. Conclusiones 58

5.3. Recomendaciones 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62

ANEXOS 70

Anexo 1. Matriz de consistencia 70

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos 71

Anexo 3. Base de datos 73

Anexo 4. Evidencia digital de similitud 75

Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio 76

Anexo 6. Matrices de validación 77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla de evaluación de expertos 33

Tabla 2 Confiabilidad de Cronbach 33

Tabla 3 Baremos de interpretación de alfa de Cronbach 34

Tabla 4 Análisis descriptivo de la variable motivación 35

Tabla 5 Análisis descriptivo de la dimensión motivación intrínseca 36

Tabla 6 Análisis descriptivo de la dimensión motivación extrínseca 37

Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable felicidad laboral 38

Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión positividad 39

Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión sentido 40

Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión relaciones confiables 41

Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional y personal 42

Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión logro y reconocimiento 43

Tabla 13 Tabla cruzada entre la variable motivación y variable felicidad laboral 44

Tabla 14 Tabla cruzada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral 45

Tabla 15 Tabla cruzada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral 46

Tabla 16 Prueba de normalidad para la variable motivación y sus dimensiones 47

Tabla 17 Prueba de normalidad para la variable felicidad laboral y sus dimensiones ... 47

Tabla 18 Prueba de correlación para la hipótesis general 48

Tabla 19 Prueba de correlación para la primera hipótesis especifica 50

Tabla 20 Prueba de correlación para la segunda hipótesis especifica 51

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ecuación subyacente de la felicidad 20

Figura 2 Motivación 36

Figura 3 Motivación intrínseca 37

Figura 4 Motivación extrínseca 38

Figura 5 Felicidad laboral 39

Figura 6 Positividad 40

Figura 7 Sentido 41

Figura 8 Relaciones confiables 42

Figura 9 Desarrollo profesional y laboral 43

Figura 10 Logro y reconocimiento 44

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA. Partiendo del supuesto inicial, de la verificación del nivel de relación en base a una escala correlacional.

Para lo cual, se planteó una metodología del tipo básica, y de nivel y diseño correlacional; determinándose una población de 150 trabajadores, calculándose una muestra probabilística finita de 75 sujetos de estudio; se estableció como técnica, la encuesta, y como instrumento, el cuestionario.

Habiéndose aplicado una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se determinó que esta es alta, por lo que se procedió con la aplicación del instrumento planteado.

Llegando a la conclusión que, en base a la prueba estadística de correlación, se identificó una relación positiva fuerte ($rs=0.778$, $p<0.05$), confirmándose la hipótesis alterna planteada, por lo que se identificó que, si existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable felicidad laboral.

Palabras clave: motivación, felicidad, motivación intrínseca, motivación extrínseca, relaciones, desarrollo, logros

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the level of relationship that exists between motivation and job happiness in teachers of the Faculty of Administrative and Accounting Sciences, UPLA. Starting from the initial assumption, the verification of the level of relationship based on a correlational scale.

For which, a methodology of the basic type, level and correlational design was proposed; determining a population of 150 workers, calculating a finite probabilistic sample of 75 study subjects; the survey was established as a technique and the questionnaire as an instrument.

Having applied a pilot test to determine the reliability of the instrument, it was determined that this is high, so we proceeded with the application of the proposed instrument.

Reaching the conclusion that, based on the statistical test of correlation, a strong positive relationship was identified ($rs = 0.778$, $p < 0.05$), confirming the alternate hypothesis raised, which is why it was identified that, if there is a significant relationship between the motivation variable and the work happiness variable.

Keywords: motivation, happiness, intrinsic motivation, extrinsic motivation, relationships, development, achievements

INTRODUCCION

Todos queremos estar contentos en nuestros trabajos, disfrutar de lo que hacemos y alcanzar logros profesionales y personales, trabajar en espacios emocionales armónicos, estables, sin grados altos de discordia, conflicto ni toxicidad. Por ello, que el tema de motivación y de felicidad, en el trabajo despierta creciente interés al interior de las organizaciones, manifestándose los aportes en libros y artículos de investigadores en Psicología Positiva. Crear ambientes favorables y motivantes, es una de las claves más importantes para el éxito en una compañía. Lograr que las personas trabajen con alegría y disposición permitirá alcanzar los objetivos empresariales.

Consecuentemente para los empleados la motivación laboral y la felicidad laboral, en el entorno laboral se convierte en un instrumento de gestión de personas en las organizaciones en general. Puesto que observamos frecuentemente insatisfacción e incomodidad en el ambiente laboral. En suma, no se sienten valorados. Y es por ello, que queremos abordarla el tema aludido, para saber, así como debemos conducir a los colaboradores, en el presente caso a los docentes universitarios en general. Por ello, la presente investigación ha sido dividida de la siguiente manera:

En el capítulo I, se desarrolló la descripción del problema, así como la formulación de problemas, objetivos e hipótesis generales y específicas, así también la definición de las variables y dimensiones y la justificación respectiva del desarrollo de la investigación.

En el capítulo II, se desarrolló los antecedentes de estudio, las bases teóricas enfocado a la variable y dimensiones, y la formulación del marco conceptual.

En el capítulo III, se formuló el diseño metodológico, considerando el tipo y diseño de investigación, así como la determinación de la población y muestra, también la

descripción del instrumento de investigación que se aplicó, la confiabilidad determinada y el procesamiento y análisis de datos que se realizara.

En el capítulo IV, se desarrollaron los resultados hallados, expresados en tablas de frecuencia y gráficos, así como tablas cruzadas entre la variable y dimensiones, pruebas de normalidad y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrolló la discusión de los resultados hallados, se concluyó y se formuló recomendaciones.

Finalmente, se consideraron las fuentes de información y anexos correspondientes.

Capítulo I:

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El problema de muchas entidades es, soslayar a sus colaboradores-en el presente caso a sus docentes- aislándolos, no capacitándolos, con bajas remuneraciones o simplemente obvian muchos aspectos a considerarse.

La motivación muchas veces se determina en base a la relación que existe entre empleado y empleador, aunque influenciado por el ambiente y cultura de la organización, donde se da esa interacción que afecta a cada componente humano de la organización. El análisis de la situación debe venir en base a cada parte que coexiste en este entorno, y establecer estrategias para establecer run mejor ambiente.

Saber cómo motivar al trabajador es un aspecto crucial en las organizaciones. Es a través de ellos que la organización se beneficia, a través de un servicio o la venta de un producto. En tanto, los directivos, deberían considerar estos factores como importantes para que los trabajadores puedan realizar de forma correcta su trabajo.

Respecto a la felicidad laboral, en una investigación del iOpener Institute for People & Performance (2013), se señaló que mientras las personas son más felices, son mejores en el trabajo, en tanto, la dedicación disminuye si la felicidad se d a niveles bajos o desinteresados.

El denominado World Happiness Report (2019) se evaluó la situación de 156 países teniendo en cuenta ciertos factores relacionado al aspecto social. En ese sentido, Perú (5,697 puntos) se ubicó nuevamente en el puesto 65 con respecto al año anterior, mientras que los peores resultados, denotaron que al igual que en 2018, es Venezuela (4,707 puntos).

En el ámbito nacional, Según el sondeo de Trabajando.com; un 51% de encuestados señalo que se siente feliz en su trabajo, en tanto, el 49% indico lo contrario. Con respecto a las características de esta felicidad, un 30% manifiesta que se relaciona con su desarrollo laboral, un 20% manifiesta sobre el equilibrio familiar y laboral, un 15% manifiesta que fue sobre el ambiente laboral, un 10% que cree que existen posibilidades de ascenso, un 5% que manifiesta sobre la posibilidad de viaje y salir de su entorno usual. Otro 5% manifiesta sobre las amistades laborales, un 5% que se siente valorado, y 5% que manifiesta sobre la relación con sus jefes. En tanto, en el aspecto contrario, un 29% relacionan su infelicidad con el sueldo, un 17% no tienen oportunidades para ascender, 17% no puede desarrollarse laboralmente, un 17% se manifiesta sobre el ambiente laboral.

A diferencia de que solo 8% manifiesta que no existe un equilibrio entre sus relacionas familiares y laborales, un 8% no se siente valorado en su entorno y 4% que manifiesta que las relaciones con sus jefes son malas.

La felicidad laboral es algo aun lejano y esquivo para los peruanos en general. Según el Índice de Felicidad Organizacional (IFO), solo un 35% de peruanos se siente feliz en su centro laboral. El otro 65% de los se sienten descontentos con su trabajo en general.

Es necesario aclarar que, la felicidad organizacional, es algo de lo que la organizaciones responsable, se forma subjetiva y específica sobre las condiciones que existen en esta. Así también, la responsabilidad es compartida con los trabajadores, que hacen que las condiciones sean las idóneas. Hay poco escrito de felicidad en el trabajo y escasa literatura sobre la felicidad organizacional.

Las organizaciones en general y en particular la Universidad Peruana Los Andes a través de su Oficina de Personal, implementan prácticas de motivación y felicidad en el trabajo de forma intuitiva. Con el paso del tiempo esa intuición se está transformándose de forma empírica- que es algo- y al no existir en la actualidad una gestión de personas orientado hacia la felicidad organizacional

En el contexto y entorno actual, la motivación y la felicidad no es fácil de verificar, por lo tanto, saber motivar se ha convertido en una de las herramientas más importantes para poder administrar a los trabajadores.

Observo y siento en mi condición de docente insatisfacción general de la comunidad universitaria. Por ello, hay una necesidad de conocer en qué estado se encuentra la motivación y la felicidad laboral (antesala de la felicidad organizacional)

Por lo expuesto nos planteamos el reto de dar respuesta a la interrogante; ¿Cómo se viene dando la relación motivación y felicidad laboral en la Facultad de Ciencias Administrativa y Contables?

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020?

1.2.2. Problemas especificas

1. ¿Existe una relación entre lo la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020?
2. ¿Existe una relación entre lo la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.
2. Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona significativamente en la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

1.4.2. Hipótesis especificas

1. Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.
2. Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

1.5. Variables y dimensiones

V1: Motivación

Según Robbins y Coulter (2014) la motivación “es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación al trabajo.” (p. 45).

D1: Motivación intrínseca

D2: Motivación extrínseca

V2: Felicidad Laboral

La felicidad en el trabajo es una responsabilidad de los trabajadores.

D1: Positividad

D2: Sentido

D3: Relaciones confiables

D4: Desarrollo profesional y personal

D5: Logro y reconocimiento

1.6. Justificación de la investigación

Introducir las variables motivación laboral y felicidad laboral en la gestión de personal, sean está en áreas y líneas de investigación, es vital para que las organizaciones en general sean competitivas. En nuestro país el tema en mención, no han sido muy estudiados, por lo que se impone abordarla, por cuanto estamos seguros que contribuir a dirigir mejor la gestión humana.

Desde el punto de vista teórico, por ser una investigación básica o sustantiva, porque servirá de base a la investigación aplicada o tecnológica. Aparejado a lo expuesto esperamos familiarizarnos con la literatura bibliográfica, hemerográfica y documental, sobre las cuales se elabora los trabajos científicos como las monografías, ensayos, tesis y artículos científicos y en particular el marco teórico del presente estudio.

Mediante la presente investigación, se aplicarán los conocimientos teóricos sobre la motivación y la felicidad laboral, estas dos variables, tienen una relación, debido a que el conjunto de dimensiones de la motivación guarda mucha relación con la percepción que tienen los trabajadores, con la felicidad laboral.

Nos permitirá proponer alternativas de mejora en el ambiente laboral de la Universidad Peruana Los Andes, es decir, cuanto mejor es la motivación, mejor será la felicidad laboral y organizacional consecuentemente

Finalmente, se justifica, en el sentido de que se establecera una metodología general de investigación para poder conocer desde un punto de vista científico y estadístico como son los factores de la motivación laboral y la felicidad laboral.

Capitulo II:

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

-Motivación

Sum (2015) en su investigación titulada *Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*, por la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Propuso el objetivo de: "Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango" (p. 47); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 34 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "La motivación produce que el personal realice las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan

satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral" (p. 63).

Villacis (2016) en su investigación titulada *La Motivación y su incidencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato*; por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Propuso el objetivo de "Determinar la influencia de la motivación en el rendimiento laboral en la Pastoral Social Caritas Ambato" (p. 9); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 20 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "En La Pastoral Social Caritas Ambato el personal tiene un alto grado de desmotivación, lo cual ha influido directamente en el rendimiento laboral de los colaboradores, repercutiendo en la productividad de la organización y la salida de buenos colaboradores" (p. 116).

Cadena (2019) en su investigación titulada *La Motivación y su relación con El Desempeño Laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la Provincia de Pichincha*; por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato. Propuso el objetivo de "Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha" (p. 6); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 50 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "Se estableció que la motivación y el desempeño laboral mantienen una correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias establecidas para los operarios de Envatub S.A. a excepción de las necesidades de autoestima." (p. 53).

-Felicidad Laboral

Celada, Gomes y Varela (2015) en su trabajo de investigación final titulada *Felicidad en el trabajo*, por la Universidad Argentina de la Empresa. Propusieron el objetivo de "Investigar si las personas son felices en su trabajo y detectar cuales son las diferentes variables que las hacen felices laboralmente" (p. 8); plantearon una investigación de tipo descriptiva; aplicada en población y muestra de 300 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como encuestas, escalas y cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "La mayoría de las personas encuestadas son felices en su trabajo (69,47%). El rango de edad en que se registran mayores porcentajes de infelicidad es de 30-40 años (40,74%), seguido de los de 20-30 (27,45%)." (p. 54).

Marchán (2016) en su investigación titulada *La relación entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa;* por la Universidad San Francisco de Quito, Ecuador. Propuso el objetivo de "Entender la relación de la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa" (p. 15); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 3500 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como encuestas y cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "Mas del 61% de los entrevistados disfrutan lo que hacen, el 50% se encuentran inmersos en sus trabajos, más el 3,4% se siente frustrado y el 1,7%se siente aburrido" (p. 55).

Almendras, Briones y Calfupán (2018) en su investigación titulada *Factores organizacionales que predicen la felicidad en los trabajadores de las pymes*, para optar por el título profesional de Licenciado en Ciencias de la Administración de Empresas, por la Universidad de Concepción, Chile. Propusieron el objetivo de "Identificar los factores organizacionales que predicen la felicidad en trabajadores de las pymes" (p. 6); plantearon una investigo de tipo

descriptivo; aplicada en población de 157 trabajadores y una muestra de 112 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como encuestas y escalas. Llegando a la siguiente conclusión: "Se encontró que al existir claridad del entorno provoca que el individuo sea feliz en el trabajo." (p. 48).

Nacional

-Motivación

Cubas (2016) en su investigación titulada *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E. ADEU Deportivo SAC – Chiclayo,* para optar por el título profesional de Licenciada en Administración, por la Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Propuso el objetivo de: "Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral del personal en la IE ADEU deportivo SAC Chiclayo" (p. 17); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población y muestra de 16 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "Se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0$. 0,855 lo que significa que es viable" (p. 91)

López (2017) en su investigación titulada *Motivación de logro y Rendimiento Académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónico de una Universidad Publica en Lima;* por la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima. Propuso el objetivo de: "Determinar la relación que existe entre la motivación de logro y el rendimiento académico en estudiantes de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica de una Universidad Pública de Lima" (p. 11); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población de 124 estudiantes y una muestra de 85 sujetos de estudio; empleando

técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "Se comprueba que la motivación de logro no llega establecer una relación con el rendimiento académico." (p. 74).

Reynaga (2015) en su investigación titulada *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*, para optar por el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, por la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Propuso el objetivo de: "Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015" (p. 22); planteo una investigación de tipo correlacional; aplicada en población de 458 trabajadores y una de muestra 100 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y los cuestionarios. Llegando a la siguiente conclusión: "Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada." (p. 78).

-Felicidad Laboral

Paz y Espinoza (2017) en su investigación titulada *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa 2016-2017*, para optar por el título profesional de Administradoras de Negocios, por la Universidad Católica San Pablo, Arequipa. Propusieron el objetivo de "Medir el grado de influencia que tiene la felicidad organizacional en la productividad de los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa 2016-2017" (p. 16); plantearon una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en

población de 63 personas y una muestra de 40 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como las encuestas y cuestionarios. Llegando a la conclusión: "Se tuvo como resultado que la influencia organizacional tiene una correlación alta con la productividad, se obtuvo 0,60 de correlación en el periodo de noviembre y 0,62 en el periodo del mes de Mayo." (p. 115).

Gonzales, Ponce, Ríos y Vargas (2018) en su investigación titulada *Felicidad y Satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y El Callao*, para optar por el grado de Magister, por la Pontificia Universidad católica del Perú. Propusieron el objetivo de "Identificar qué relación existe entre la felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao, a setiembre del 2018" (p. 6); plantearon una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población y muestra de 96 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la escala de la felicidad, la escala SL-SPC y las encuestas. Llegando a la siguiente conclusión: "Los resultados de esta investigación determinaron que existe una correlación significativa entre el grado de felicidad y de satisfacción laboral." (p. 86).

Lázaro (2019) en su investigación titulada *Felicidad y Engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana*, para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología, por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Propuso el objetivo de "Determinar la relación de la felicidad y engagement laboral de los trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana en el 2018" (p. 26); planteo una investigación de tipo cuantitativa; aplicada en población de 610 trabajadores y una muestra de 181 sujetos de estudio; empleando técnicas e instrumentos como la escala de Felicidad y el cuestionario UWES. Llegando a la siguiente conclusión: "La

felicidad se relaciona con el engagement laboral de manera positiva, de nivel moderado y muy significativo en trabajadores de una empresa del rubro financiero.” (p. 88).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobre la variable motivación

En primer lugar, es necesario brindar un alcance histórico para poder saber el origen de la palabra motivación. Para ello, Ortiz (2018; p. 1) precisa que la motivación se originó en la filosofía clásica, proviniendo de filósofos renombrados como Sócrates, Platón y Aristóteles; sosteniendo que la motivación venia de una naturaleza irracional y sobre todo impulsiva. De otro modo, en la era moderna, Descartes en 1622 impulso a la motivación a base de una teoría, contenida en ella, una voluntad exclusiva por actuaciones. Finalmente, Charles Darwin no fue ajeno al origen de la motivación ya que, planteo un concepto instintivo que más adelante William James introdujo “La teoría del instinto de motivación humana”.

La teoría del instinto de motivación humana contiene las siguientes características:

1. Identificación de los pilares centrales referidos a la motivación.
2. Formulación de criterios investigativos.
3. Verificación y acercamiento empírico con los antecedentes.
4. Enfoque aplicativo en el contexto empresarial.

A continuación, se consideraron las siguientes definiciones sobre la motivación, siendo estas, las más óptimas para la investigación:

Para Chiavenato (2015) la motivación es: “Un proceso psicológico básico; junto con la percepción, actitudes la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p. 45).

A continuación, el autor sostiene que existe en la motivación un proceso, estos son:

1. Necesidad; originada por la escasez o falta que siente el trabajador, provocando una débil autorregulación en éste.
2. Tensión; aquella que nace por la necesidad, impidiendo al trabajador que se concentre en otras necesidades laborales.
3. Impulso; relacionado con la conducta, que busca encontrar o complacer la necesidad.
4. Reducción de la tensión; originada por haber complacido la necesidad, y surgiendo en el trabajador otra necesidad al que le dará importancia.
5. Saciedad; comprendida por ser la satisfacción de la necesidad.
6. Conducta de Búsqueda; aquellos mecanismos que el trabajador busca para complacer su necesidad.

Entonces, mediante este proceso que adopta la motivación, se observa que va relacionado con el comportamiento humano. Sin embargo,

la motivación comprende aspectos personales que van más allá de lo señalado por el autor, ya que Robbins y Coulter (2014) precisan que: “La motivación son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar su objetivo” (p. 339).

Es decir, la motivación no solamente engloba la personalidad y el comportamiento de una persona, sino, además, fortalece y encamina a éstos hacia un estilo positivo de verse culminando sus objetivos con ánimos y perseverancia encaminadas hacia la felicidad.

De otro modo, Espada (2002) sostiene que: “La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, lo cual significa realizar las tareas cotidianamente sin apatía y sobreesfuerzo adicional” (p. 34). Para fortalecer la felicidad laboral, es necesario la participación de la motivación en las vidas de los trabajadores, ya que, hace que exista más ganas de superación, agregado a ello, la calidad de vida que los trabajadores experimentan fuera del trabajo.

Asimismo, Weihrich, Cannice y Koontz (2012) permiten definir a la motivación como: “Una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y similares, es decir que los administradores de las empresas motivan a sus subordinados mediante la satisfacción de los impulsos y deseos para que los trabajadores actúen de la manera deseada” (p. 385).

Permite identificar desde este enfoque, que la motivación comprende un grupo de emociones para los empleados, además, permitiendo que el personal directivo de una organización, estimule a sus

trabajadores con el fin que este conjunto de emociones sea positivo e incrementen la felicidad laboral.

Por otro lado, Maslow (1954; p. 260) identifica en la "Pirámide de necesidades" que deben ser importantes en la motivación, y estos son:

a) Necesidades fisiológicas; comprendidas por ser el motor del ser humano como la alimentación, el lugar donde vive la persona y defensa frente al dolor y sufrimiento.

b) Necesidades de seguridad; son aquellas en las que la persona se siente exento de cualquier peligrosidad frente al contexto.

c) Necesidades sociales; comprendidas por un conjunto de sentimientos que engloban el afecto, ganas de participación en grupos y una superación comunitaria.

d) Necesidades de estima; aspectos en el cual una persona se visualiza así misma, permitiéndole percibir su autoestima y franqueza.

e) Necesidades de autorrealización; percibidas como el desenvolvimiento y apreciación de metas que la persona se traza con el fin de obtener satisfacción por las labores y metas que realiza.

Agregado a ello la motivación también mantiene un vínculo con la cultura, ya que, como lo manifiesta Chiavenato (2015; p. 30) en su "Teoría de la motivación" asegura que: "(…) Estas teorías están fundadas en ciertos aspectos culturales que no son iguales en todos los países (…) Las

teorías de la motivación hacen hincapié en el pensamiento racional e individualista y en el logro de objetivos (…)" (p. 51 – 56).

Frente a esta teoría, comprendemos que la motivación no solamente es percibida como un conjunto de emociones, sino que, al respecto, el autor agrega que tiene un vínculo cultural, interconectada con los empleados, utilizando métodos que hagan que su entendimiento se vea plasmada en la particularidad de cumplir con las metas.

2.2.3. Sobre la dimensión de la motivación

D1: Motivación intrínseca

Según Ferreiro y Alcázar (2008; p. 21) permite enfocarnos en la motivación intrínseca desde dos puntos importantes, estas son:

1. Valor, aquellas que intervienen en la forma de actuar.
2. Impulso, generadoras de una motivación que particularmente pueden ser deficientes.

De este modo, actuar con una motivación intrínseca, es actuar haciendo uso del conocimiento interior, que permite, sobre todo, hacer que el sujeto o el trabajador sienta sensaciones de disfrute a la hora de realizar sus labores.

De igual modo, Herzberg (1968; p. 165) precisa que este tipo de motivación forma parte de la persona, que está contenida en el interior del trabajador y de igual forma permite generar disfrute y felicidad, determinadas a incrementar positivamente la felicidad del colaborador.

D2: Motivación extrínseca

Por otro lado, Herzberg (1968; p. 170- 175) identifica a la motivación extrínseca como un desajuste que pretende ocasionar al trabajador una insatisfacción a causa de:

1. El contexto en donde se desarrollan las actividades laborales; que generan una desorganización a causa del mal empleo del ambiente en donde se trabaja.
2. Actitudes negativas; comprendidas como la falta de comunicación y estrés laboral que sienten los trabajadores.
3. Vinculadas a la empresa y empleado, aquellos directivos que no emplean capacitaciones y fomenten un aire grupal que haga que existe un sentimiento social para laborar.

Mediante esta motivación, podemos identificar que se origina en el contexto en donde el trabajador realiza sus actividades, pero eso no es todo, ya que también surge por el mal manejo emocional que existe en el interior de la empresa. Dando lugar a un ambiente desunido, logrando que disminuye la felicidad del trabajador.

2.2.4. Sobre la variable felicidad laboral

Calvo (2005) refiere que “la felicidad es uno de los tópicos más antiguos, complejos y de mayor trascendencia estudiados por el ser humano a través de sus diferentes culturas y épocas” (p. 111). Las primeras definiciones de la palabra se remontan al siglo VI a. C. y se le atribuyen al filósofo chino Lao-Tsé, quien escribió: "La verdadera felicidad no tiene ninguna causa. Estoy vivo y es lo único que necesito para ser feliz". En cambio, para la cultura occidental, fueron las reflexiones de Aristóteles

quien, tres siglos después, escribió la definición de felicidad que muchas personas defienden hoy en día: "una recta actividad del alma, fruto de una vida coherente en que la libertad humana es guiada por la razón".

En la figura 1, se describe una aproximación matemática y cuantificable respecto a la felicidad.

Figura 1
Ecuación subyacente de la felicidad

Fuente: Vidal (2015)

Tal como sostienen Vidal y Linati (2015), la feclidiad tiene una importancia en diferentes aspectos personales y sociales de las personas. Las autoras referencian una serie de investigaciones que “demuestran que la felicidad pronostica importantes resultados e indicadores, como son una mayor productividad y rendimiento en el trabajo, un mayor autocontrol, mejores relaciones interpersonales, una mejor salud física y mental, así como una mayor longevidad” (p. 611). Asimismo, las personas muchas veces abandonas los trabajos por factores que los hacen infelices, mas que por oportunidades externas en algún otro trabajo o escenario.

En este contexto, algunos especialistas definen al concepto felicidad en el trabajo en el sentido de que ésta se produce “cuando una persona reacciona y disfruta de lo que está haciendo en el trabajo” (Chaiprasit y Santidhirakul, p. 191). A su turno, algunos autores como Dutshke hablan de felicidad organizacional, precisando que este concepto es mucho más amplio que el de satisfacción laboral.

Bradburn (1969) sostiene que: “La felicidad es el grado en el que los sentimientos positivos predominan sobre los negativos” (p. 245)

La felicidad engloba los sentimientos, en este caso, adquiridos por la labor que realizan, aumentando el desempeño y logrando objetivos dentro de una organización, no solamente por un placer que se origina por trabajar, sino también por el mejorar cada día.

Delgado (1999; p. 6) considera a la felicidad como una capacidad mental cimentado en captaciones placenteras, que hacen que las cosas se tornen de forma grata, así como la recepción y la interpretación de los impulsos recibidos del entorno.

De otro modo, no debemos confundir a la felicidad como satisfacción, ya que la felicidad se sujeta a la proporción de entre emociones positivas como negativas, en cambio la satisfacción no es más que un sentimiento de bienestar al lograr un deseo. Por ello, en esta investigación, los sentimientos externos del ambiente laboral influyen mucho para lograr una felicidad continua.

Argyle (2001; p. 66) señala que la felicidad influye mucho al estado emocional y esta producido por los logros personales, implicando desde lo que el empleado percibe como confort y una paz interna, hasta que surjan estados más complejos como:

- La responsabilidad
- el compromiso

Sin embargo, debe existir algo más que un estado emocional para la configuración de la felicidad; se debe añadir también un contexto laboral positivo, donde los empleados experimentaran todo tipo de emociones o sentimientos. Asimismo, es obvio que los trabajadores llegan a las organizaciones ya con logros trazados a futuro, esto hace que lleguen anímicamente bien para desempeñarse en las labores. Entonces no cabría en la configuración de la felicidad un logro personal, ya que esta último se basa en una satisfacción futura fuera del trabajo y no en una felicidad laboral absoluta.

Fernández (2015, p. 1) desarrolla dos características principales para la felicidad laboral:

- Las acciones individuales, comprendida como la labor de cada colaborador en empeñarse en su puesto de trabajo.
- Bienestar o la percepción de felicidad, entendida como la configuración de grupos laborales en la organización.

Por tal motivo, además de la existencia de una acción individual de cada empleado, también debe existir grupos labores que puedan reforzar la unión dentro de la organización, con la finalidad de que exista un entorno en donde todos puedan llevarse bien y no encontrarse en contra o en desacuerdo.

Está claro, claro que las empresas deben facilitar los procesos, condiciones y normas que posibiliten el que los trabajadores tengan las mejores condiciones para desarrollar su trabajo. Aunque no podemos

negar qué la actitud positiva la debe poner cada persona a la hora de realizar su trabajo.

Recientes estudios hacen que caigan algunos mitos, como, por ejemplo, que el tener un buen salario se considerase la principal causa para sentirse feliz en un trabajo. Curiosamente, es la quinta causa más valorada en el ranking. Las tres más valorados para sentirnos felices con nuestros trabajos son: tener un buen ambiente laboral, disponer de flexibilidad horaria para conciliar con nuestras vidas y la tercera tener un buen jefe. Coincido plenamente con el estudio en que recibir un buen salario no tiene nada que ver con sentirte feliz con tu trabajo y tu organización actual. Muchas veces ocurre que el trabajo que uno realiza le gusta, sin embargo, ya no le aporta nada hacerlo en su organización actual. Esto supone que las expectativas que ese trabajador tenía están por debajo de la realidad laboral encontrada.

No podemos negar que tener un buen ambiente laboral es vital para que nos apetezca ir a trabajar. Te puede gustar mucho trabajo, sin embargo, si el ambiente no acompaña te costará mucho ir a trabajar. No se puede negar que a averiguar cómo se sienten realmente sus trabajadores. A pesar de la validez que se denota en la felicidad, no puede olvidarse que, para trabajar, el empleado debe adquirir en la experiencia actitudes que hagan que mejor se desarrolle en sus labores, sin dejar de lado la capacidad emocional.

Beytia y Calvo (2011; p. 3) precisan que la felicidad es conceptualizada como un peldaño en donde una persona común o un

empleado, estima el total de su vida presente, configurando de esta una manera positiva que percibe afectos de tipo placentero; asimismo Gamero (2013; p. 2) mantiene la misma postura, ya que la felicidad se comprende como un estado de ánimo que nace en el empleado cuando estima haber acertado una meta o cuando supera sus propias expectativas.

Como ya lo veníamos abordando, la felicidad, generalmente puede ser entendida como un estado de satisfacción, sin embargo, en el contexto laboral, la felicidad está influida por emociones positivas como negativas, entonces no cabría en la felicidad, una satisfacción ya que esta está referido a un deseo cumplido, mientras que la otra tiene una influencia tanto interna como externa.

Fredrickson y Branigan (2005; p. 22) agrega además que las personas poseen factores que determinan una mejor felicidad, están son:

- Mejor desempeño o destacan más en posiciones donde se requiere creatividad.
- Suelen ser más energéticos y sociables

Para desempeñarse en posiciones donde la organización lo requiera, los empleados deben utilizar estos factores, ya que ayudara de sobremanera a la organización.

Para Cuadra y Florenzano (2003) la felicidad es: “Un estado de satisfacción que es originado por un impacto exterior, el cual influye directamente sobre las emociones del individuo” (p. 10)

Por otro lado, la felicidad por lo común, se vincula con la satisfacción, tornándose en un contexto exterior, ya no interior como se precisaba interiormente, esto quiere decir, que la satisfacción ordinariamente influye a la felicidad, ya que, mediante esta, surgen emociones de menor plazo que la felicidad.

Asimismo, Vera-Villarroel y Guerrero (2003; p. 9) sostienen que en la felicidad laboral existe una fuerte vinculación con:

- El optimismo
- El estado de ánimo de las personas su salud

Se crea con estas relaciones que a parte que el empleado se mantenga feliz, también sucede con toda la organización, garantizando un bienestar general que va más allá de las labores, porque también ayuda a conseguir una salud prospera.

2.2.5. Dimensiones de la Felicidad Laboral

D1: Positividad

Según Cuadra y Florenzano (2003) la positividad es "vivir en emociones personales positivas y en atmósferas organizacionales y de equipo marcadas por la positividad es pilar del bienestar subjetivo en el trabajo" (p. 22).

D2: Sentido

Delgado (1999) percibe que "las personas trabajamos con entrega, exigencia y voluntariedad cuando el propósito de nuestro trabajo resuena con nuestro sentido personal y me hace sentido" (p. 10). Construir u

sentido de porque se trabaja, impulsa a las personas en la existencia de sus funciones y responsabilidades.

D3: Relaciones Confiables

Para Almendra, Briones y Calfupán (2018) "las relaciones confiables son el bienestar subjetivo en el trabajo también deriva de una buena relación con otros" (p. 56). Las relaciones que se construyen en el trabajo se caracterizan por tener un nivel de confianza que permita que estas se lleven de forma cordial y en consiguiente, incrementen la felicidad.

D4: Desarrollo profesional y personal

Argyle (2001; p. 56) sostiene que las personas felices en su trabajo sienten la preocupación de su organización por su desarrollo profesional y personal. La empresa se hace cargo de generar estrategias y prácticas que permitan el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, nuevamente como una preocupación ética, además de la necesaria capacitación en las competencias propias del trabajo específico que se realiza.

Las empresas que gestionan la felicidad de sus trabajadores comprenden que el desarrollo personal, promoviendo la autoactualización y el autocuidado de las personas, es el foco de sus estrategias de desarrollo para sus trabajadores.

D5: Logro y reconocimiento

Ayuso (2010; p. 78) manifiesta que alcanzar logros y entregar buenos resultados es parte importante de sentirse feliz en el trabajo.

Cumplir las tareas, alcanzar los resultados y mostrar buenos indicadores son actos observables de mis logros en el trabajo. Son una consecuencia natural de mi estado de bienestar subjetivo. Las empresas que promueven felicidad son muy activas en reconocer los logros de sus trabajadores, celebrarlos públicamente y generar ritos organizacionales permanentes de reconocimiento y promoción del orgullo personal, grupal y organizacional.

2.3. Definición de términos básicos

1. Compromiso e involucramiento: Aplicar las mejores fortalezas en algunas tareas que realicemos y que nos guste, utilizando las habilidades, cultivando la pasión, en términos generales involucrarse al máximo en búsqueda de nuestra realización personal.

2. Dirección: Está relacionada con las actividades hacia las que dirigimos nuestra energía, las organizaciones quieren trabajadores que tengan una orientación, así como dichos trabajadores desean que su empresa les inspire compromiso y motivación.

3. Emociones positivas: Se refiere a que las personas positivas tienen un desempeño superior. Aprender a cultivar nuestras emociones positivas, nos permite tener un mejor manejo de las situaciones negativas a las que tengamos que enfrentarnos.

4. Éxito y sentido de logro: Es el establecimiento de metas, tener disciplina, perseguir el éxito, desarrollar autocontrol, para sentirnos

5. Felicidad organizacional: Es una capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable.

6. Felicidad en el trabajo: Son las acciones individuales que las personas hacen en el trabajo para mejorar su bienestar o la percepción de felicidad que tienen en su organización.

7. Intensidad: Se define como la energía que aplicamos a cada actividad que realizamos, las organizaciones quieren que la energía que tengan sus empleados la empleen a fondo sin necesidad de que la propia organización les incentive para que trabajen más, así como los trabajadores desean que sus empleos sean suficientemente motivadores y que les incentive para que puedan desarrollar alta cantidad de energía.

8. Persistencia: Hace referencia al tiempo que se puede mantener la energía y de cuanto se tardará en gastar dicha energía, las organizaciones quieren que los trabajadores mantengan su energía en el tiempo sin rendirse, así como los trabajadores desean que su trabajo tenga interés a lo largo del tiempo. Cada una de estas tres dimensiones tienen implicaciones directas para las organizaciones y para los trabajadores (Muchinski, 2004).

9. Propósito y significado: Se refiere a que debemos dar sentido a los proyectos y actividades que desarrollemos, Es sentir que nuestra propia existencia tiene un significado que va más allá de nosotros mismos. más seguros con los proyectos que emprendemos.

10. Relaciones: Se trata de desarrollar y mantener relaciones positivas y constructivas, dedicar tiempo de calidad a las relaciones que consideramos más importantes para nosotros, ya que somos seres sociables y esto contribuye en gran medida a nuestro bienestar.

Capitulo III:

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método hipotético-deductivo, en función a la estadística inferencial probaremos las hipótesis, deduciremos la validez o el rechazo de las hipótesis. Cabe precisar que Soto (2014), manifiesta "El método hipotético-deductivo, permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se puedan hablar directamente, debido a su carácter de enunciado general" (p. 43).

El tipo de investigación que se planteó, fue el básico o pura, porque se tuvo como finalidad principal la obtención y recopilación de información, que se fue construyendo para analizar los datos consignados en el desarrollo de esta investigación.

Al respecto, Hinojosa (2017) manifiesta sobre el tipo de investigación básico que "corresponde al análisis netamente teórico de una variable de investigación, que se remonta al desarrollo netamente básico de este." (p. 95).

En consecuencia, esta investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional, por cuanto se utilizarán instrumentos de medición aplicados en la ejecución y aplicación del estudio, e identificar las características cuantificables para poder estudiar el fenómeno descrito.

3.2. Diseño de investigación

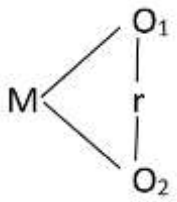
La presente investigación, corresponde al diseño descriptivo correlacional, por cuanto, se pretende determinar el grado de relación que tienen las variables estudiadas. También se utilizan diseños de investigación transeccional o transversal. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.152) este tipo de investigación se caracteriza porque se encarga de recolectar datos en un solo momento, es decir en un tiempo único. Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La descripción planteada por Hernández et al. (2010), los estudios correlacionales tienen "como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular" (p. 81).

Según Hinojosa (2017, p. 116) el nivel descriptivo correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.

Por lo que la presente investigación, se basara en la descripción del fenómeno relacionada a la satisfacción laboral y el engagement desde la perspectiva fenomenológica de establecer el nivel y describirlo en base a las condiciones halladas.

Para el presente estudio se empleará el diseño de investigación que corresponde al siguiente esquema:



Donde:

M= muestra

O1= observación de la primera variable

O2= observación de la segunda variable

R= correlación

3.3. Población y muestra de la investigación

Según Palacios et. al. (2016) la población es "la totalidad de los elementos que poseen las principales características objeto del análisis y sus valores son conocidos como parámetros" (p. 181).

Por lo tanto, para la presente investigación se considerará como población el total de docentes adscritos en las facultades de administración y sistemas y contabilidad y finanzas de la facultad de ciencias administrativas de la universidad Peruana los Andes, siendo el número total de 170 docentes, siendo 85 docentes para cada una, respectivamente.

La muestra se considerará a través del muestreo probabilístico finito siendo:

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Es la variable estándar para un Nivel de Confianza del 50%, cuyo valor es de 1,96.

p= Proporción de la población que posee las características y se asume p= 50 % =0.5

q= 1- q=0.5

e= 5% = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar).

N= Tamaño de la población.

Aplicando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 170}{0.05^2(170-1) + 1.96^2(0.5 * 0.5)}$$

$$=75.3245$$

Siendo la muestra total de estudio el de 75 sujetos de estudio, que serán elegidos al azar para la aplicación del instrumento de investigación.

Al respecto, Palacios et. al. (2016, p. 186) denota que la muestra es una parte de la población debidamente elegida, que se somete a observación científica con el propósito de obtener resultados válidos.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Como instrumento de investigación se consideró el cuestionario, que, según Palacios et. al. (2016) “La elaboración de este instrumento se

trata de la formulación de un conjunto de preguntas escritas, ordenadas de forma adecuada en una cédula, las cuales mantienen relación con las dimensiones, indicadores y la hipótesis propuesta.” (p. 196).

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

- Validez

Para la determinación de la validez de los instrumentos, se sometió al juicio de expertos, para que se puedan determinar los criterios de congruencia y validez del instrumento, dándose la evaluación siguiente:

Tabla 1
Tabla de evaluación de expertos

Datos del experto evaluador	Grado académico	Evaluación de criterio
Juan Manuel Sánchez Soto	Doctor en Administración	CORRECTO
Abdón Casiano Maita Franco	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	CORRECTO
Uldarico Aguado Riveros	Doctor en Administración	CORRECTO

Obteniéndose una calificación CORRECTA de los expertos evaluadores, se procedió con la prueba de confiabilidad estadística.

- Confiabilidad

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 45 sujetos de estudio, con la aplicación de un cuestionario de 40 preguntas, a una confiabilidad del 95% (z=1.96)

Resultado de la prueba de confiabilidad en el grupo piloto:

Tabla 2
Confiabilidad de Cronbach

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,743	40

Análisis del resultado de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Tabla 3
Baremos de interpretación de alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

El resultado obtenido es de: $\alpha = 0{,}743$; este, al contrastarlo con el baremo de interpretación, denota que se encuentra en el intervalo de alta, en consecuencia, se puede proceder con la aplicación de instrumento en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% (z=1.96).

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se procedió con la aplicación de una prueba piloto para la determinación de la confiabilidad del instrumento.

Una vez se determinó la confiabilidad, se procedió con la aplicación del instrumento y levantamiento de información, para la elaboración de la base de datos para el análisis posterior, donde se empelo el software SPSS 25 y Excel, para el procesamiento.

Se tabulo la información en tablas de frecuencias y gráficos, así como en tablas cruzadas en base a los objetivos planteados, pruebas de normalidad por cada variable y finalmente la contratación de hipótesis a través del análisis del nivel de significación y coeficiente de correlación.

Capitulo IV:

4. PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

4.1.1.1. Para la variable motivación

Tabla 4
Análisis descriptivo de la variable motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	5	6.67
	Probablemente no	11	14.67
	Indeciso	31	41.33
	Probablemente si	20	26.67
	Definitivamente si	8	10.67
	Total	**75**	**100**

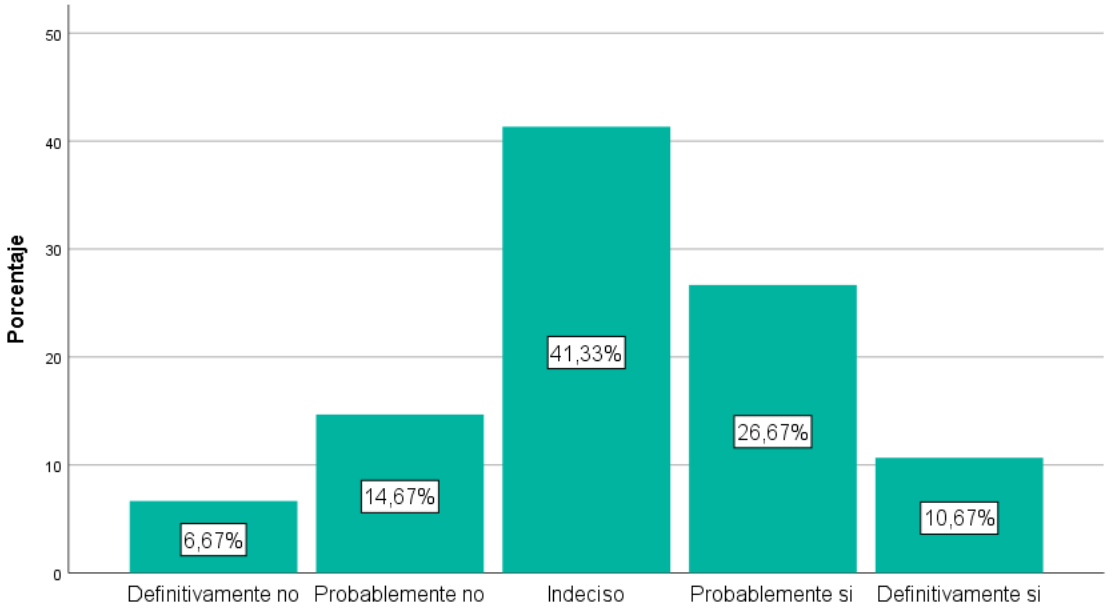


Figura 2
Motivación

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 6.67% (5) expresan que definitivamente no se sienten motivados, en relación a las condiciones que se presentan en el entorno y ambiente laboral; en tanto, un 14.67% (11) expresan que probablemente no; un 41.33% (31) se expresan indecisos; a diferencia de un 26.67% (20) que expresan que probablemente si, y un 10.67% (8) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.2. Para la dimensión motivación intrínseca

Tabla 5
Análisis descriptivo de la dimensión motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	2	2.67
	Probablemente no	28	37.33
	Indeciso	23	30.67
	Probablemente si	18	24.00
	Definitivamente si	4	5.33
	Total	**75**	**100**

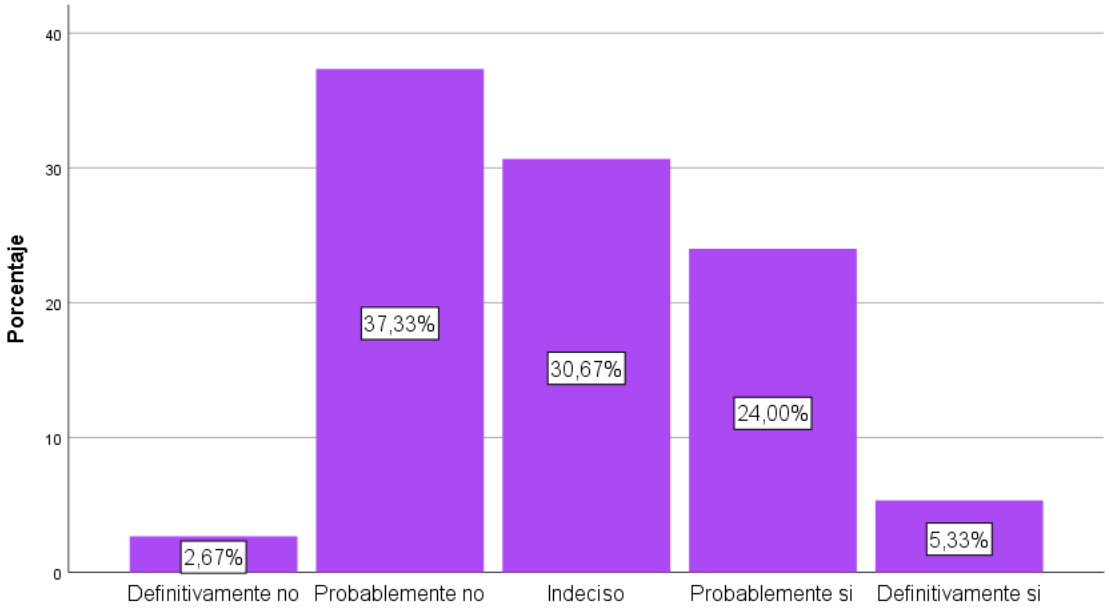


Figura 3
Motivación intrínseca

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 2.67% (2) expresan que definitivamente no se sienten motivados, de forma personal e intrínseca con los factores que los podrían afectar; en tanto, un 37.33% (28) expresan que probablemente no; un 30.67% (23) se expresan indecisos; a diferencia de un 24% (18) que expresan que probablemente si, y un 5.33% (4) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.3. Para la dimensión motivación extrínseca

Tabla 6
Análisis descriptivo de la dimensión motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	4	5.33
	Probablemente no	6	8.00
	Indeciso	37	49.33
	Probablemente si	23	30.67
	Definitivamente si	5	6.67
	Total	**75**	**100**

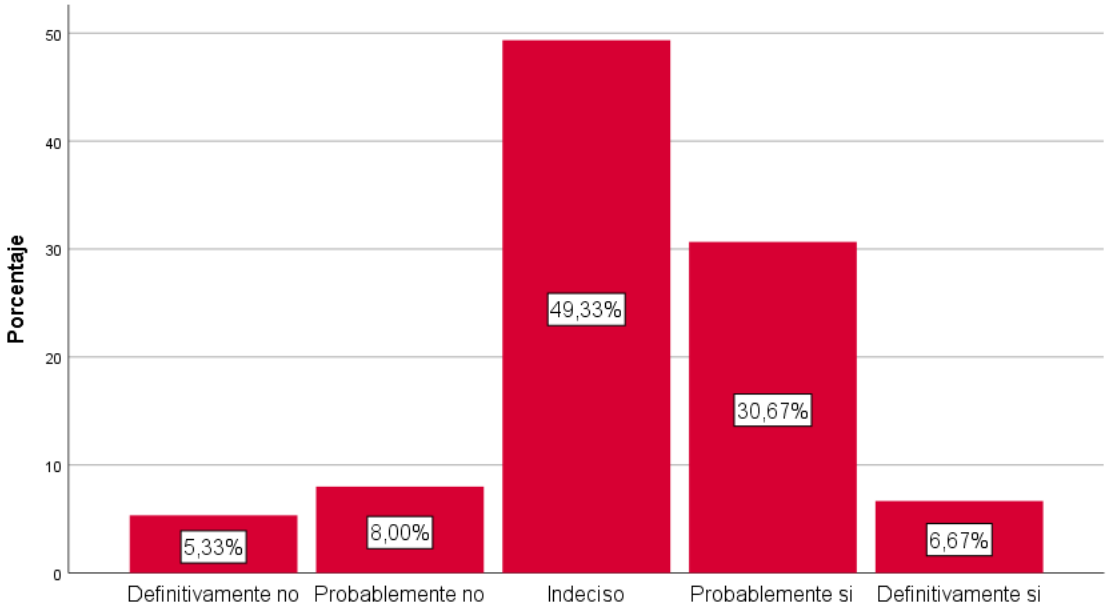


Figura 4
Motivación extrínseca

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 5.33% (4) expresan que definitivamente no se sienten motivados, de forma por el entorno y sus características extrínsecas, con la afectación que podrían tener en estos; en tanto, un 8% (6) expresan que probablemente no; un 49.33% (37) se expresan indecisos; a diferencia de un 30.67% (23) que expresan que probablemente si, y un 6.67% (5) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.4. Para la variable felicidad laboral

Tabla 7
Análisis descriptivo de la variable felicidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	4	5.33
	Probablemente no	4	5.33
	Indeciso	30	40.00
	Probablemente si	33	44.00
	Definitivamente si	4	5.33
	Total	**75**	**100**

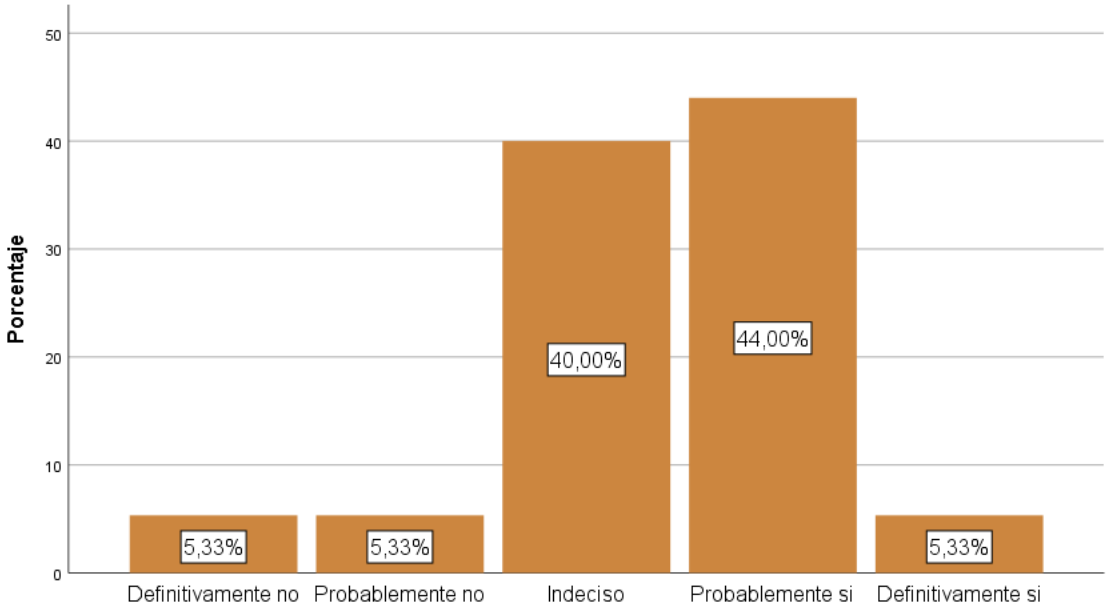


Figura 5
Felicidad laboral

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 5.33% (4) expresan que definitivamente y probablemente no se sienten felices laboralmente, con las condiciones y situaciones sociales que se dan en su entorno, respectivamente; en tanto, un 40% (30) se expresan indecisos; a diferencia de un 44% (33) que expresan que probablemente si, y un 5.33% (4) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.5. Para la dimensión positividad

Tabla 8
Análisis descriptivo de la dimensión positividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	4	5.33
	Probablemente no	2	2.67
	Indeciso	6	8.00
	Probablemente si	27	36.00
	Definitivamente si	36	48.00
	Total	**75**	**100**

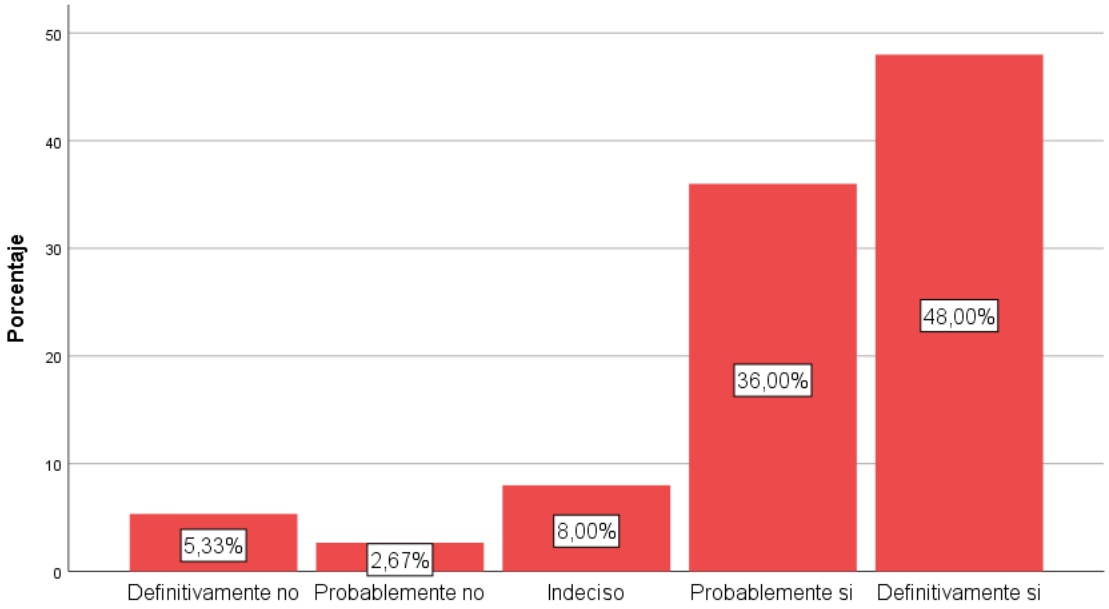


Figura 6
Positividad

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 5.33% (4) expresan que definitivamente no perciben un ambiente positivo, en tanto, como afecta la actitud que pueden presentar en el entorno laboral; en tanto, un 2.67% (2) expresan que probablemente no; un 8% (6) se expresan indecisos; a diferencia de un 36% (27) que expresan que probablemente si, y un 48% (36) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.6. Para la dimensión sentido

Tabla 9
Análisis descriptivo de la dimensión sentido

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	45	60.00
	Probablemente no	16	21.33
	Indeciso	5	6.67
	Probablemente si	2	2.67
	Definitivamente si	7	9.33
	Total	**75**	**100**

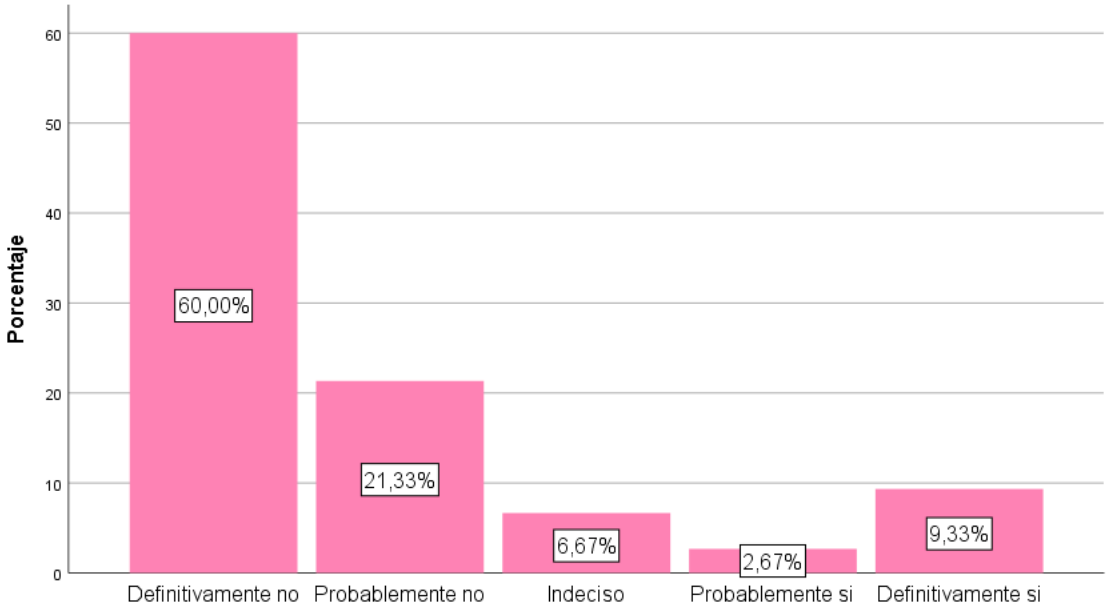


Figura 7
Sentido

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 60% (45) expresan que definitivamente no identifican un sentido personal en el trabajo que realizan, que se enfoca a la satisfacción y comodidad de la ejecución de sus labores; en tanto, un 21.33% (16) expresan que probablemente no; un 6.67% (5) se expresan indecisos; a diferencia de un 2.67% (2) que expresan que probablemente si, y un 9.33% (7) expresan que definitivamente sí.

4.1.1.7. Para la dimensión relaciones confiables

Tabla 10
Análisis descriptivo de la dimensión relaciones confiables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	5	6.67
	Probablemente no	6	8.00
	Indeciso	34	45.33
	Probablemente si	30	40.00
	Total	**75**	**100**

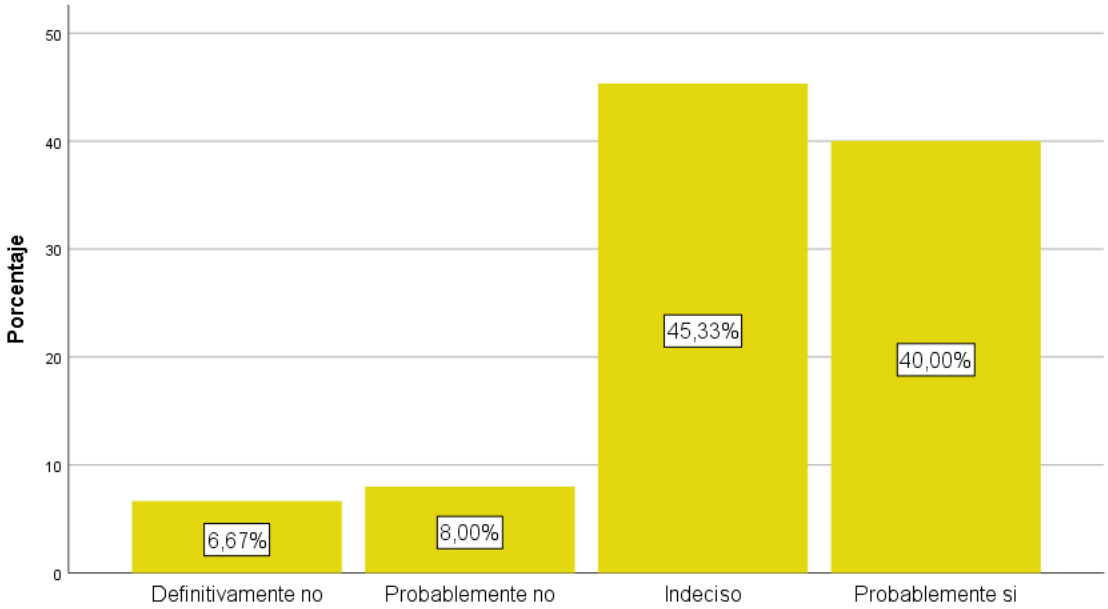


Figura 8
Relaciones confiables

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 6.67% (5) expresan que definitivamente no perciben relaciones confiables en su entorno laboral con sus colegas que afecta su desempeño y comportamiento; en tanto, un 8% (6) expresan que probablemente no; un 45.33% (34) se expresan indecisos; a diferencia de un 40% (2) que expresan que probablemente sí.

4.1.1.8. Para la dimensión desarrollo profesional y personal

Tabla 11
Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo profesional y personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	27	36.00
	Probablemente no	13	17.33
	Indeciso	32	42.67
	Probablemente si	3	4.00
	Total	**75**	**100**

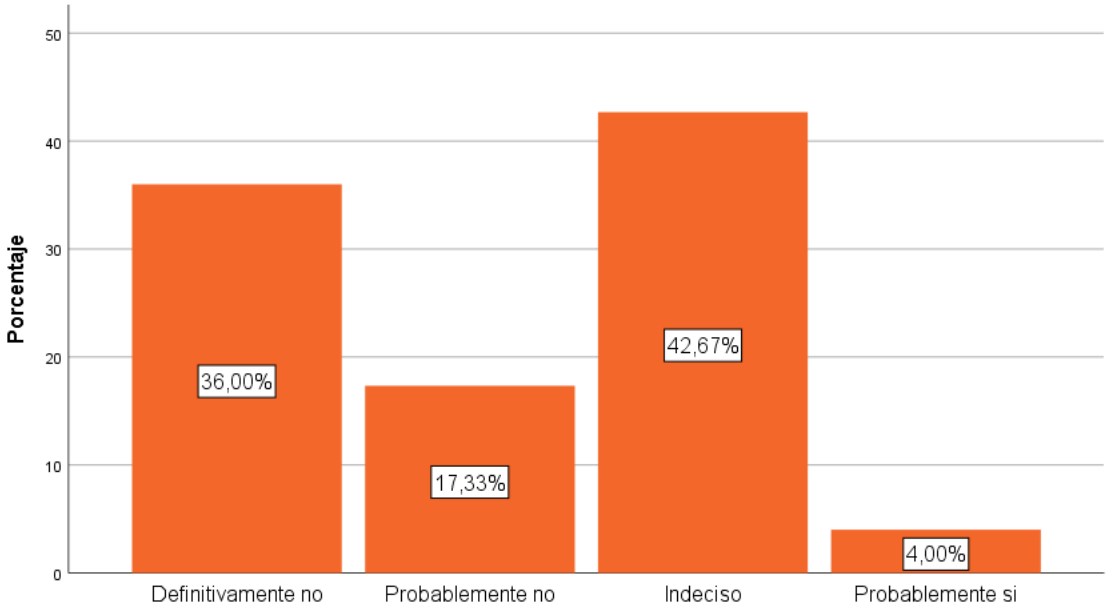


Figura 9
Desarrollo profesional y laboral

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 36% (27) expresan que definitivamente no se incentiva el desarrollo personal ni profesional en la organización, que tiene un efecto directo en estos y sus expectativas; en tanto, un 17.33% (13) expresan que probablemente no; un 42.67% (32) se expresan indecisos; a diferencia de un 4% (3) que expresan que probablemente sí.

4.1.1.5. Para la dimensión logro y reconocimiento

Tabla 12
Análisis descriptivo de la dimensión logro y reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Definitivamente no	2	2.67
	Probablemente no	4	5.33
	Indeciso	17	22.67
	Probablemente si	15	20.00
	Definitivamente si	37	49.33
	Total	**75**	**100**

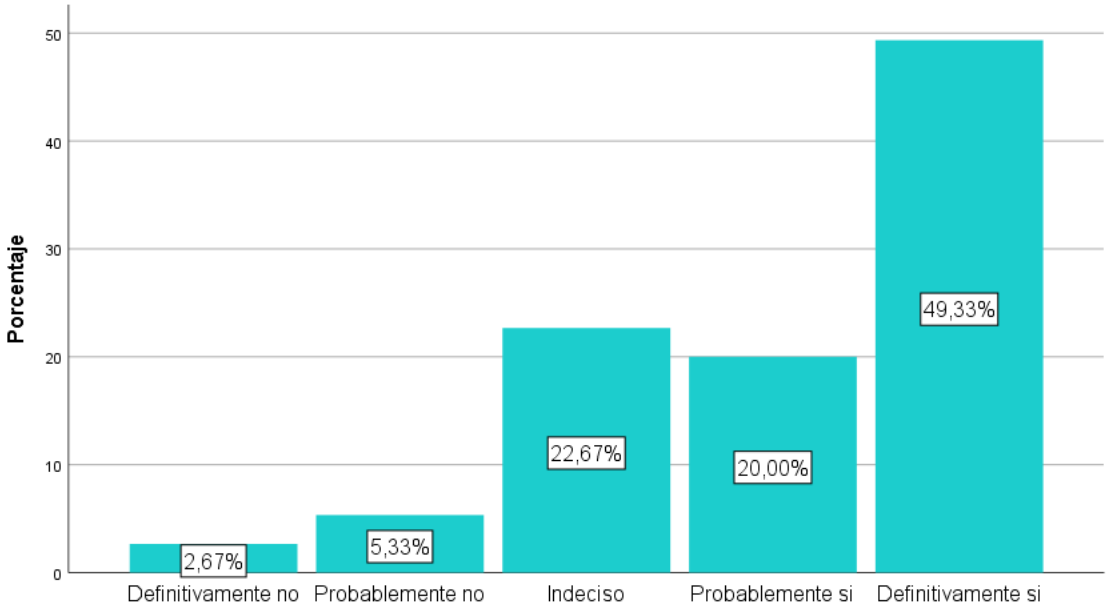


Figura 10
Logro y reconocimiento

Interpretación: De los 75 sujetos estudiados, se identificó que, un 2.67% (2) expresan que definitivamente no denotan logros o reconocimientos que motiven e incentivos a estos, por parte de la organización; en tanto, un 5.33% (4) expresan que probablemente no; un 22.67% (17) se expresan indecisos; a diferencia de un 20% (15) que expresan que probablemente sí; y finalmente, un 49.33% (37) que expresan que definitivamente sí.

4.1.2. Tablas cruzadas por variables y dimensiones

4.1.2.1. Entre las variables motivación y felicidad laboral

Tabla 13
Tabla cruzada entre la variable motivación y variable felicidad laboral

			V2					Total
			Definitiva-mente no	Probable-mente no	Inde-ciso	Probable-mente si	Definitiva-mente si	
V1	Definitiva-mente no	Recuento	1	1	2	1	0	5
		% del to-tal	1.3%	1.3%	2.7%	1.3%	0.0%	6.7%
	Probablemente no	Recuento	0	2	4	2	3	11
		% del to-tal	0.0%	2.7%	5.3%	2.7%	4.0%	14.7%
	Indeciso	Recuento	2	1	13	14	1	31
		% del to-tal	2.7%	1.3%	17.3%	18.7%	1.3%	41.3%
	Probablemente si	Recuento	1	0	10	9	0	20
		% del to-tal	1.3%	0.0%	13.3%	12.0%	0.0%	26.7%
	Definitiva-mente si	Recuento	0	0	1	7	0	8
		% del to-tal	0.0%	0.0%	1.3%	9.3%	0.0%	10.7%
	Total	Recuento	4	4	30	33	4	75
		% del to-tal	5.3%	5.3%	40.0%	44.0%	5.3%	100.0%

Interpretación: Mediante el análisis de la tabla cruzada entre las variables motivación y felicidad laboral, se denota que, en base a la proporción de los datos analizados y la escala ordinal de Likert empleada, en relación al 100% (75) de la muestra considerada, se visualiza que, entre los valores analizados, se identifica una relación significativa, en base al valor indeciso (41.3% y 40% respectivamente).

4.1.2.2. Entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral

Tabla 14
Tabla cruzada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral

			V2					Total
			Definitiva-mente no	Probable-mente no	Inde-ciso	Probable-mente si	Definitiva-mente si	
D1	Definitiva-mente no	Recuento	0	0	2	0	0	2
		% del to-tal	0.0%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	2.7%
	Probablemente no	Recuento	2	3	7	13	3	28
		% del to-tal	2.7%	4.0%	9.3%	17.3%	4.0%	37.3%
	Indeciso	Recuento	2	1	12	7	1	23
		% del to-tal	2.7%	1.3%	16.0%	9.3%	1.3%	30.7%
	Probablemente si	Recuento	0	0	8	10	0	18
		% del to-tal	0.0%	0.0%	10.7%	13.3%	0.0%	24.0%
	Definitiva-mente si	Recuento	0	0	1	3	0	4
		% del to-tal	0.0%	0.0%	1.3%	4.0%	0.0%	5.3%
	Total	Recuento	4	4	30	33	4	75
		% del to-tal	5.3%	5.3%	40.0%	44.0%	5.3%	100.0%

Interpretación: Mediante el análisis de la tabla cruzada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral, se denota que, en base a la proporción de los datos analizados y la escala ordinal de Likert empleada, en relación al 100% (75) de la muestra considerada, se visualiza que, entre los valores analizados, se identifica diferencias no tan significativas, en base al valor indeciso (30.7%) y probablemente si (40%).

4.1.2.3. Entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral

Tabla 15
Tabla cruzada entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral

			V2					Total
			Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si	
D2	Definitivamente no	Recuento	1	1	1	1	0	4
		% del total	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	0.0%	5.3%
	Probablemente no	Recuento	0	1	2	3	0	6
		% del total	0.0%	1.3%	2.7%	4.0%	0.0%	8.0%
	Indeciso	Recuento	0	2	18	13	4	37
		% del total	0.0%	2.7%	24.0%	17.3%	5.3%	49.3%
	Probablemente si	Recuento	3	0	7	13	0	23
		% del total	4.0%	0.0%	9.3%	17.3%	0.0%	30.7%
	Definitivamente si	Recuento	0	0	2	3	0	5
		% del total	0.0%	0.0%	2.7%	4.0%	0.0%	6.7%
	Total	Recuento	4	4	30	33	4	75
		% del total	5.3%	5.3%	40.0%	44.0%	5.3%	100.0%

Interpretación: Mediante el análisis de la tabla cruzada entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral, se denota que, en base a la proporción de los datos analizados y la escala ordinal de Likert empleada, en relación al 100% (75) de la muestra considerada, se visualiza que, entre los valores analizados, se identifica diferencias no tan significativas, en base al valor indeciso (49.3%) y probablemente si (40%).

4.1.3. Prueba de normalidad

4.1.3.1. Para la variable motivación y sus dimensiones

Tabla 16
Prueba de normalidad para la variable motivación y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.084	75	0.000	0.983	75	0.000
Motivación intrínseca	0.179	75	0.000	0.955	75	0.000
Motivación extrínseca	0.117	75	0.013	0.957	75	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Se denota que en base a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la bondad de ajuste se aproxima a las características de la muestra determinada (no paramétrica, N=75), por lo que se identifica que, según el valor de significancia (sig.=0.000) corresponde a lo esperado para la determinación de las pruebas de contraste correlacionales (sig<0.05), bajo el coeficiente de rho de Spearman (rs).

4.1.3.2. Para la variable felicidad laboral y sus dimensiones

Tabla 17
Prueba de normalidad para la variable felicidad laboral y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Felicidad laboral	0.123	75	0.007	0.918	75	0.000
Positividad	0.263	75	0.000	0.693	75	0.000
Sentido	0.249	75	0.000	0.753	75	0.000
Relaciones confiables	0.181	75	0.000	0.879	75	0.000
Desarrollo profesional y social	0.176	75	0.000	0.911	75	0.000
Logro y reconocimiento	0.220	75	0.000	0.874	75	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Se denota que en base a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la bondad de ajuste se aproxima a las características de la muestra determinada (no paramétrica, N=75), por lo que se identifica que, según el valor de significancia (sig.=0.000) corresponde a lo esperado para la determinación de las pruebas de contraste correlacionales (sig<0.05), bajo el coeficiente de rho de Spearman (rs).

4.1.4. Contrastación de las Hipótesis de investigación

4.1.4.1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: La motivación NO se relaciona significativamente en la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

H1: La motivación se relaciona significativamente en la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 18
Prueba de correlación para la hipótesis general

			Motivación	Felicidad laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación negativa perfecta	**- 1**
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	**-0,09 a +0,09**
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	**+1**

Interpretación: Se identifica que existe una relación significativa entre las variables planteadas *(r_s=0.778, p<0.05)* a nivel positivo fuerte, acorde a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (*sig. p > 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (*sig. p < 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

Por lo tanto: sig. p. = 0.000 < α= 0.05

Interpretación: Acorde al análisis del nivel de significación, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna *(sig. p. = 0.000 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo fuerte *(r_s=0.778, p<0.05)*.

4.1.4.1. Contrastación de la primera hipótesis especifica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 19
Prueba de correlación para la primera hipótesis especifica

			Motivación intrínseca	Felicidad laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	75	75
	Felicidad laboral	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	75	75

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación negativa perfecta	**- 1**
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	**-0,09 a +0,09**
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	**+1**

Interpretación: Se identifica que existe una relación significativa entre la dimensión y variable planteada *(r_s=0.696, p<0.05)* a nivel positivo medio, acorde a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (*sig. p > 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (*sig. p < 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

Por lo tanto: sig. p. = 0.002 < α= 0.05

Interpretación: Acorde al análisis del nivel de significación, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna *(sig. p. = 0.002 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo fuerte *(r_s=0.696, p<0.05)*.

4.1.4.1. Contrastación de la segunda hipótesis especifica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

- Calculo estadístico

Tabla 20
Prueba de correlación para la segunda hipótesis especifica

			Motivación extrín-seca	Felicidad la-boral
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	75	75
	Felicidad la-boral	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	75	75

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación negativa perfecta	**- 1**
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	**-0,09 a +0,09**
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	**+1**

Interpretación: Se identifica que existe una relación significativa entre la dimensión y variable planteada *(r_s=0.561, p<0.05)* a nivel positivo medio, acorde a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna: Si el nivel de significación (p) es mayor que 0.05 (*sig. p > 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

b) Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula: Si el nivel de significación (p) es menor que 0.05 (*sig. p < 0.05)*, acorde a nivel de confiabilidad (α=1-0.95)

Por lo tanto: sig. p. = 0.003 < α= 0.05

Interpretación: Acorde al análisis del nivel de significación, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna *(sig. p. = 0.002 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo fuerte *(r_s=0.561, p<0.05)*.

Capítulo V:

5. DISCUSION

5.1. Discusión de resultados obtenidos

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.

Se tuvo como limitantes, la disponibilidad y apertura de información respecto a los sujetos de estudio. Obteniéndose un grado de confiabilidad alto en la confiablidad aplicada, dando un valor de 0.743, por lo que se procedió a la aplicación y análisis de la información que se desarrollara a continuación.

En relación al análisis de la informa con obtenida, para los resultados obtenidos para la primera dimensión motivación, se identificó que, de los 75 sujetos sometidos a estudio, en mayoría, un 41.33% (31) se expresan indecisos con respecto a la motivación que se puede presentar en el entorno laboral, en

relación a las condiciones los pueden afectar y ejercer cierta influencia en sus labores y trabajo diario, acorde al contexto en el cual se desenvuelven.

Para la *primera dimensión motivación intrínseca*, se identificó que, de los 75 sujetos sometidos a estudio, en su mayoría, un 37.33% (28) de estos denotan que probablemente no se sienten motivados, de forma personal e intrínseca, con la valoración de estos como individuos valiosos para la organización. Para la *segunda dimensión motivación extrínseca*, se identificó que, en su mayoría, un 49.33% (37) se expresan indecisos en cuanto a la motivación que se puede dar en el entorno, enfocándose a su satisfacción y enfoque con el cumplimiento de metas u objetivos en sus labores.

En tanto que, para la *segunda variable felicidad laboral*, se determinó que, en su mayoría, un 44% (33) de los sujetos de estudio, expresan que probablemente si se siente felices con su trabajo, que se expresa en relación a las características que se desarrollan en su entorno de trabajo, así como en las relaciones.

Para la *primera dimensión positividad*, se identificó que, en su mayoría, un 48% (36) de los sujetos de estudio, manifiestan que definitivamente se sienten positivos en cuanto a su trabajo y el efecto que tiene en estos, relacionado a la motivación y el desempeño. Para la *segunda dimensión sentido*, en mayoría, un 60% (45) de los sujetos de estudio, manifiestan que definitivamente no identifican un sentido personal en el trabajo que realizan, que se enfoca a la satisfacción y comodidad de la ejecución de sus labores, relacionada al compromiso. Para la *tercera dimensión relaciones confiables*, en mayoría, un 45.33% (34) de los sujetos estudiados, se expresan indecisos en cuanto a las relaciones confiables que pueden darse en su trabajo, enfocándose a las relaciones con colegas o

compañeros de trabajo, y su interacción relacionada al desempeño. Para la *cuarta dimensión desarrollo profesional y personal*, se identificó en su mayoría que, un 42.67% (32) de estos, se expresan indecisos en cuanto el incentivo para el desarrollo profesional y personal por parte de la organización, que puede incidir en el compromiso con esta. Para la *quinta dimensión logro y reconocimiento*, un 49.33% (37) de los sujetos de estudio, en su mayoría, expresan que definitivamente si perciben un grado de reconocimiento en la organización, relacionado también con los logros obtienen en el desarrollo de su trabajo.

Para las pruebas de normalidad, se denoto, que en base a la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la bondad de ajuste se aproxima a las características de la muestra determinada (no paramétrica, N=75), por lo que se identificó que, según el valor de significancia *(sig.=0.000)* corresponde a lo esperado para la determinación de las pruebas de contraste correlacionales *(sig<0.05)*, bajo el coeficiente de rho de Spearman *(r_s)*, por lo que se procedió a las contrastaciones de hipótesis.

Los resultados anteriores permitieron contrastar la hipótesis general de estudio que consistió en determinar si *la motivación se relaciona significativamente en la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna a través de la prueba de contrastación con el análisis del nivel de significancia *(sig. p. = 0.000 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la variable motivación y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo fuerte *(rs=0.778, p<0.05)*, complementada también en la información que brinda la tabla cruzada entre las variables, que denota que, se identifica una relación significativa, en base al valor en base al valor indeciso

(41.3% y 40% respectivamente). Al respecto, Sum (2015) determina que, la motivación tiene una influencia drástica en la forma en como el personal se desempeña, esto relacionado a la forma en como se presenta y se da, pero también, puede decirse que ese efecto puede ser superficial, ya que el personal a la vez puede tener conflictos con la organización en ciertos aspectos que lo perjudiquen; es en tanto que Celada, Gomes y Varela (2015) expresan que la felicidad en el trabajo, o laboral, se ve condicionada por factores direccionados a la persona y su ambiente, que puede traducirse en que, en cuanto la persona este mas motivada, se sentirá mas feliz en su entorno, y por lo tanto, en lo laboral, se sentirá comprometido y gustoso de realizar su trabajo; que se complementa con lo hallado por Cubas (2016) y Paz y Espinoza (2017), cuando inciden en que, cuando el personal se siente feliz con su trabajo, la organización se verá beneficiada; y en este caos docente, se verá más enfocada a los objetivos educativos que se plantean, además de ser un pilar fundamental dentro de las actividades en las cuales la universidad se desenvuelve, esto afectando a todos los componentes complementarios.

Para la primera hipótesis específica, consistió en determinar si *existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna a través de la prueba de contrastación con el análisis del nivel de significancia *(sig. p. = 0.002 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo medio *(rs=0.696, p<0.05)*, complementada también en la información que brinda la tabla cruzada entre las variables, que denota que, se identifica diferencias no tan significativas,

en base al valor indeciso (30.7%) y probablemente si (40%). Villacis (2016) expresa que las condiciones en que la persona se sienta motivada conducen a un análisis de lo que siente, en tanto, para lo laboral se aplica lo mismo, ya que la satisfacción que se obtiene de realizar una actividad sin incentivo alguno, es una característica muy difícil de presentarse por sí sola, en tanto Marchán (2016) hace hincapié en que, la felicidad laboral impulsa efectos motivacionales en la persona, en tanto logra cumplir con ciertas metas personales; es así que, puede expresarse que si existirá una relación entre como una persona está motivada de forma intrínseca en los factores y características que la llevan a cumplir sus propias metas y objetivos, con que tan feliz se siente en la organización, y así adoptar y mejorar la estructura laboral que se da en esta. También, López (2017) y Gonzales, Ponce, Ríos y Vargas (2018), agregan que, a menudo la relación entre estos dos aspectos es significativa, ya que, en el entorno laboral, interactúan las condiciones propicias para que, en muchos casos, el personal adopte condiciones que hacen que los incentivos pasen a un segundo lugar, y ya no sienten ciertas presiones propias de su trabajo.

Para la segunda hipótesis específica, consistió en determinar si *existe una relación significativa entre la motivación extrinseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se determinó que, se adopta la hipótesis alterna a través de la prueba de contrastación con el análisis del nivel de significancia *(sig. p. = 0.003 < α= 0.05)* por lo que se confirma que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la variable felicidad laboral, a un nivel positivo medio *(rs=0.561, p<0.05)*, complementada también en la información que brinda la tabla cruzada entre las variables, que denota que, se identifica diferencias no tan significativas,

en base al valor indeciso (49.3%) y probablemente si (40%). Sobre lo concerniente, Cadena (2019), manifiesta que la motivación a un nivel extrínseco se relacionara a lo que la organización proponga u oferte, o en todo caso, implemente o incentive, enfocándose a la forma más natural de interacción, pero que también a veces se ve condicionada a la situación y contexto, es por lo tanto que, el efecto podrá ser positivo o negativo, en cuando la respuesta del personal; Almendras, Briones y Calfupán (2018) exponen que, en tanto la felicidad a veces puede ser una característica frágil en una organización, también se verá condicionada por factores externos o muchas veces ajenos a este, siendo que, en tanto, la organización puede presionar herramientas de motivación están no podrían tener el efecto deseado, como también el esperado; es por eso que, en el escenario estudiado puede decirse que el efecto se ve de forma positiva, ya que el efecto de esta motivación extrínseca al personal docente, hace que estos se sientan felices, y por lo tanto, mejorar su desempeño y productividad en lo racionado a su trabajo concreto y el cumplimiento y alcance de metas y objetivos. Reynaga (2015) y Lázaro (2019) determinan que, en lo relacionado a este efecto, o consecuencia que puede darse, siempre será beneficiosa a la organización cuando se enfoca de la manera adecuada, teniendo resultados muy buenos, además de favorecer un ambiente mucho más propicio para el desarrollo y consecución de objetivos a mediano plazo.

5.2. Conclusiones

1. En relación al objetivo general, que consistió en *determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se identificó que,

en base a la prueba estadística de correlación y análisis de los valores obtenidos en el coeficiente de rho de Spearman y nivel de significancia, existe una relación positiva fuerte *(r_s=0.778, p<0.05)* entre las variables planteadas, confirmándose la hipótesis alterna formulada *(sig. p. = 0.000 < α= 0.05),* concluyéndose que, si existe una relación significativa entre las variables motivación y felicidad laboral.

2. En relación al primer objetivo específico, que consistió en *identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se identificó que, en base a la prueba estadística de correlación y análisis de los valores obtenidos en el coeficiente de rho de Spearman y nivel de significancia, existe una relación positiva media *(r_s=0.696, p<0.05)* entre la dimensión y variable planteadas, confirmándose la hipótesis alterna formulada *(sig. p. = 0.002 < α= 0.05),* concluyéndose que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseca y variable felicidad laboral.
3. En relación al segundo objetivo específico, que consistió en *Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA*, se identificó que, en base a la prueba estadística de correlación y análisis de los valores obtenidos en el coeficiente de rho de Spearman y nivel de significancia, existe una relación positiva media *(r_s=0.561, p<0.05)* entre las variables planteadas, confirmándose la hipótesis alterna formulada *(sig. p. = 0.003 < α= 0.05),* concluyéndose que, si existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrinseca y variable felicidad laboral.

5.3. Recomendaciones

1. En relación a la motivación laboral se recomienda:
    a) Ejecutar una medición frecuente de la motivación de los docentes para establecer acciones de mejora o reforzamiento, para que se pueda dar una visión estratégica en toda la organización.
    b) El seguimiento de la motivación de los docentes intentando conocer a cada uno de los colabores y sus aspiraciones y de esta manera lograr establecer los planes y programas necesarios para lograr la máxima retención de los docentes dentro de la institución
    c) La elaboración y socialización de una política de incentivos monetarios y no monetarios que establezcan reglas claras y los medios adecuados para que los docentes. pueda acceder ellos de acuerdo a los méritos obtenido, y de esta manera motivar a un mayor esfuerzo para lograr los objetivos propuestos para el puesto de trabajo y el óptimo desempeño del mismo
    d) A las autoridades de la Universidad, mantener una motivación constante en los colaboradores ya que si ellos se encuentran motivados entonces permanecerán más tiempo dentro de la institución.
2. En relación a la felicidad laboral se recomienda:
    a) Formular un manual integral para los docentes que sean coherentes y entendidas por todos.
    b) Desarrollar la capacidad intelectual de los trabajadores, con un programa de cursos, charlas y conferencias gratuitas para todos los docentes.
    c) Trata de establecer vínculos concretos entre la felicidad y la productividad en el trabajo, partiendo de la premisa, una persona feliz, podrá enfocar toda su capacidad creativa hacia las actividades que

realiza, sacando mayor provecho y mayor rendimiento del tiempo invertido; con los consiguientes beneficios tanto a nivel personal, como para la empresa.

d) Hacer que la jornada laboral en un elemento de motivación y autorrealización personal como motivación, ambiente de trabajo, desarrollo profesional, conciliación laboral y empatía.

e) Existe unas asociación y vinculación del concepto felicidad laboral con la salud mental de las personas en el trabajo donde el individuo es consciente de sus capacidades para poder trabajar de manera productiva y fructífera, por lo tanto, debe de haber políticas de salud mental en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R. (2006). *Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad*. Interamerican Journal of Psychology. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-96902006000100010&lng=pt&nrm=iso

Almendras Medina, S., Briones Fuentes, J. y Calfupán Segura, N. (2018). *Factores organizacionales que predicen la felicidad en los trabajadores de las pymes.* [Tesis de posgrado]. Universidad de Concepción. Chile. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2967/4/Almendras%20Medina%20-%20Briones%20Fuentes%20-%20Calfup%C3%A1n%20Segura.pdf

Almendras Medina, S., Briones Fuentes, J. y Calfupán Segura, N. (2018). *Factores organizacionales que predicen la felicidad en los trabajadores de las pymes.* [Tesis de posgrado]. Universidad de Concepción. Chile. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2967/4/Almendras%20Medina%20-%20Briones%20Fuentes%20-%20Calfup%C3%A1n%20Segura.pdf

Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. London. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=PIHkDemTHggC&pg=PA120&lpg=PA120&dq=Argyle,+M.+(2001).+The+psychology+of+happiness.+London&source=bl&ots=sIJcB3lJQd&sig=ACfU3U2i2b9UomX4OZiKh51Nz9kEJ3KkXQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjO5NCN5KrqAhWFneAKHY46BagQ6AEwBXoECAoQAQ#v=onepage&q=Argyle%2C%20M.%20(2001).%20The%20psychology%20of%20happiness.%20London&f=false

Ayuso, J. (2010). *La felicidad en el trabajo, un reto para las empresas*. Disponible en: https://www.equiposytalento.com/tribunas/unique/la-felicidad-en-el-trabajo-un-reto-para-las-empresas

Beytía, P. y Calvo, E. (2011). *Esteban Calvo*. I. d. Publicas, Ed. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/253238104_Como_medir_la_felicidad

Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago. Disponible en: https://www.norc.org/PDFs/publications/BradburnN_Struc_Psych_Well_Being.pdf

Cadena Alarcón, E. K. (2019). *La Motivación y su relación con el Desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. Disponible en: https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf

Calvo Martínez, J. L. (2005). *Aristóteles. Ética a Nicómaco*. Alianza Editorial. Clásicos de Grecia y Roma. Disponible en: http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2017/12/Etica-a-Nicomaco-Aristoteles-PDF.pdf

Celada, S., Gomes, F. y Varela, J. (2015). *Felicidad en el trabajo.* [Trabajo de investigación final]. Universidad Argentina de la Empresa. Argentina. Disponible en: https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5036/CELADA%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaiprasit, K. y Santidhirakil, O. (2011). *Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises*. Thailand. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/257714720_Happiness_at_Work_of_Employees_in_Small_and_Medium-sized_Enterprises_Thailand

Chiavenato, I. (2000). *Gestión de talento humano*. Colombia. Disponible en: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf

Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.* México. Disponible en: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). *El bienestar subjetivo: Hacia una piscología positiva*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile. Disponible en: https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17380

Cubas Medina, N. R. (2016). La motivación y su influencia en el Rendimiento laboral del personal en la I.E. ADEU Deportivo SAC – Chiclayo. [Tesis pregrado]. Universidad Señor de Sipán. Perú. Disponible en: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, J. (1999). *La felicidad; que es y cómo se alcanza*. España. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/1339/133915922005.pdf

Espada, M. (2002*). Nuestro motor emocional: La Motivación*. Madrid, España. Disponible en: https://www.editdiazdesantos.com/libros/espada-garcia-miguel-nuestro-motor-emocional-la-motivacion-L03005400101.html

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional y Gestión de Personas*. Disponible en: http://ignaciofernandez.blogspot.pe/2015/05/felicidad-organizacional-y-gestion-de.html

Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). *Gobierno de Personas en la Empresa*. 6ta Edición, Perú. Disponible en: http://www.manoloalcazar.com/gobierno-de-personas/

Fredrickson, B. y Branigan, C. (2005). *Positive emotions broaden the scope attention and thought-action repertoires*. Cognition and Emotion. Disponible en: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02699930441000238

Gamero, H. (2013). *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. Ciencia y Trabajo. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200010

Gonzales Diéguez R. P. P., Ponce Vega, H. R., Ríos Díaz, D. B. M. y Vargas Poclín, C. (2018). *Felicidad y Satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y El Callao.* [Tesis de posgrado]. Pontificia Universidad católica del Perú. Lima. Disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). *World Happiness Report 2019*, New York: Sustainable Development Solutions Network. Disponible en: https://worldhappiness.report/ed/2019/#read

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A. Quinta edición.

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. Disponible en: http://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf

Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis: Para pos y pregrado con casos prácticos.* Primera edición. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

iOpener Institute for People & Performance (2013) *Measuring happiness at work*. United Kingdom. British Psychological Society's Assessment & Development Matters. Disponible en: https://iopenerinstitute.com/measuring-happiness-work-bps/

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial.* Disponible en: https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf

Lázaro Bendezú, E. R. (2019). *Felicidad y Engagement laboral en trabajadores de una empresa del rubro financiero de Lima Metropolitana.* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional Federico Villareal. Lima. Disponible en: http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3155/UNFV_L%C3%81ZARO_BENDEZ%C3%9A_EVELIN_ROSARIO_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López Esquivel, M. A. (2017). Motivación de logro y Rendimiento académico en Estudiantes de la Facultad de Ingeniera Eléctrica y Electrónica de una Universidad

Publica de Lima. [Tesis de posgrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1394/Motivacion_LopezEsquivel_Miguel.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marchán Matéus, A. (2016). *La relación entre la felicidad laboral y la responsabilidad social corporativa.* [Tesis de posgrado]. Universidad San Francisco de Quito. Ecuador. Disponible en: http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5766/1/124710.pdf

Maslow, A. (1954). *Motivation personality.* Nueva York. Disponible en: https://es.slideshare.net/EDYMAC23/tesis-de-grado-16277142

Ortiz Ortiz, J. (2018). *Motivación Laboral*. Disponible en: https://www.emprendices.co/origen-concepto-y-teorias-sobre-motivacion-laboral/#:~:text=Este%20origen%20se%20remonta%20a,de%20la%20motivaci%C3%B3n%20en%201622

Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E. y Ñaupas Paitan, H. (2016). *Metodología de la investigación jurídica*. Primera edición. Editorial Grijley E.I.R.L. Lima.

Paz Caya, K. J. y Espinoza Salazar, M. A. (2017*). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa 2016-2017.* [Tesis de posgrado]. Universidad católica San Pablo. Perú. Disponible en: http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf

Reynaga Utani, Y. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú. Disponible en: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración.* México. Disponible en: http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf

Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.* [Tesis de pregrado]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf

Vera-Villarroel, P. y Guerrero, A. (2003). *Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas*. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=741478

Vidal, M. y Linati, A. (2015). *Delivering hapinnes at UEM: Aprendiendo a ser feliz en el trabajo. XI Jornadas Internacionales de Innovación Universitaria*. Disponible en: http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/3660/xjiiu2014610.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Villacis Valencia, D. M. (2016). *La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Pastoral Social Caritas de la Diócesis de Ambato.* [tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Disponible en:

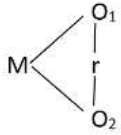
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24726/1/VILLACIS%20VALENCIA%20DAYSI%20MARIBEL.pdf

Werther, W. y Keith, D. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México. Disponible en: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Motivación y felicidad laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020? **Problemas específicos:** 1. ¿Existe una relación entre lo la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020? 2. ¿Existe una relación entre lo la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020?	**Objetivo general:** Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020. **Problemas específicos:** 1. Identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020. 2. Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.	**Hipótesis general:** La motivación se relaciona significativamente en la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020. **Hipótesis específicas:** 1. Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020. 2. Existe una relación significativa entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA – 2020.	V1: Motivación	D1: Motivación intrínseca	• Necesidades • Competencia • Aspectos afectivos • Autonomía • Seguridad • Competencia • Orgullo • Confianza	**Tipo de investigación:** Básica, transversal, no experimental **Diseño de investigación:** Descriptivo correlacional  Donde: M: muestra O: variable R: relación **Población:** 150 Docentes **Muestra:** 75 Sujetos de estudio, muestra probabilística finita **Técnicas:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario **Técnicas de análisis y procesamiento de información:** - Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) - Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) - Análisis en Excel y SPSS 25
				D2: Motivación extrínseca	• Incentivos • Oportunidades • Promoción • Valoración • Reconocimiento • Éxito • Logros	
			V2: Felicidad laboral	D1: Positividad	Gratitud Satisfacción Esperanza	
				D2: Sentido	Pertenencia Sentido compartido Voluntariedad	
				D3: Relaciones confiables	Respeto Interés por los demás Diálogo Horizontalidad relacional	
				D4: Desarrollo profesional y personal	Crecimiento personal Relaciones interpersonales Capacitación	
				D5: Logro y reconocimiento	Logro Reconocimiento	

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE FELICIDAD LABORAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Instrucciones: Sr. (a) el presente cuestionario, forma parte de una investigación que estoy llevando en mi condición de egresado de la maestría en administración, con el fin de obtener el grado académico de maestro

A continuación, presentamos varias preguntas, por lo que se le agradece a usted, marcar con un aspa (x), la respuesta que considere conveniente, recordándole que es anónimo; para lo cual le presentamos la siguiente tabla de puntuación:

1	2	3	4	5
Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Probablemente si	Definitivamente si

VARIABLE 1: MOTIVACION					
D1: Motivación intrínseca	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. La Universidad me brinda un plan integral de salud que incluye a mi familia.					
2. Mi desempeño laboral me permite tener libertad, autonomía e independencia.					
3. El compañerismo y la unión es una práctica habitual entre los docentes de la universidad.					
4. Cuando estoy en el trabajo, no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día.					
5. Me siento seguro en mi área de desempeño					
6. la Universidad me otorga seguridad y estabilidad laboral.					
7. En la universidad se tienen una estructura clara en cuanto a roles y funciones de desempeño.					
8. Mi función docente me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades.					
9. El desempeño docente me proporciona un crecimiento profesional.					
10. Encuentro mi trabajo emocionante y desafiante.					
D2: Motivación extrínseca					
11. Encuentro satisfacción por la remuneración económica que proporciona mi puesto laboral.					
12. Es normal que cada periodo académico se integre nuevos docentes al equipo de trabajo.					
13. Recibo un justo reconocimiento por la buena labor que desempeño.					
14. La Universidad me proporciona la opción de asumir nuevos retos y funciones.					
15. El personal jerárquico valora mis opiniones para la toma de decisiones institucionales.					
16. Mejoraría mi desempeño si existe un sentido de cooperación entre todos los colegas.					
17. Los ambientes proporcionados son cómodos para el desarrollo de mi cátedra.					
18. Sacrificaría tiempos libres para dedicarme a mi profesión y triunfar					
19. Me considero un profesional exitoso al servicio de la sociedad.					
20. Mi labor docente ha permitido lograr un crecimiento profesional					

VARIABLE 1: FELICIDAD LABORAL					
D1: Motivación intrínseca	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
21. Me siento agradecido con la vida por todo lo que me ha brindado					
22. Por lo general me siento satisfecho					
23. La mayoría del tiempo no me siento feliz					
24. Soy una persona optimista					
D2: Sentido					

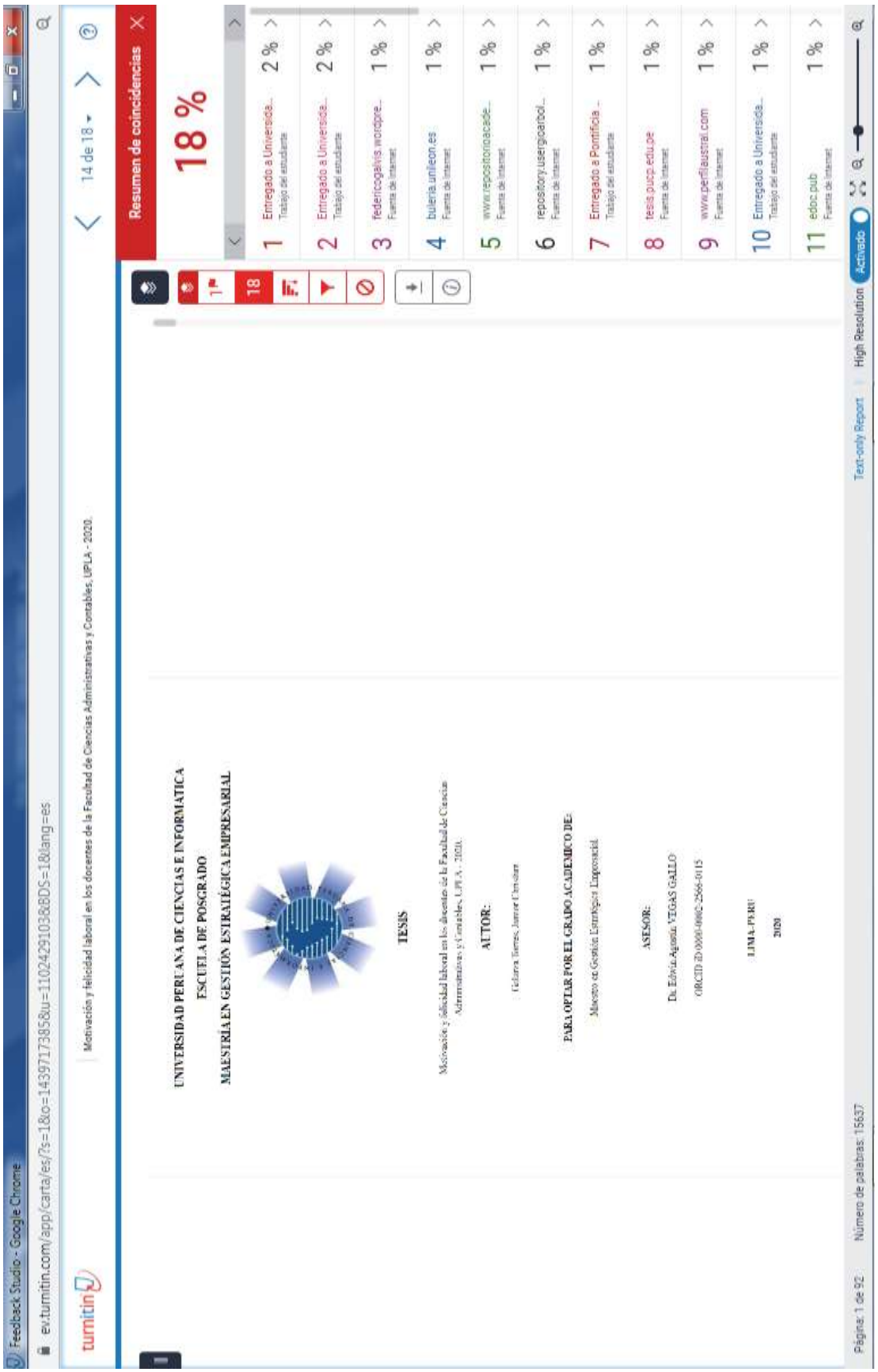
25. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad					
26. La felicidad es para algunas personas, no para mi					
27. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia					
28. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos					
D3: Relaciones confiables					
29. Casi siempre actúo con respeto ante los demás					
30. Muestro empatía ante situaciones difíciles					
31. La Comunicación y el dialogo es una práctica frecuente					
32. Siento un alto nivel de pertenencia en un equipo trabajo					
D4: Desarrollo profesional y personal					
33. Hasta ahora he conseguido las cosas, que para mí son importantes					
34. Me considero una persona realizada					
35. Me gusta interactuar e intercambiar ideas					
36. Me gusta aprender y capacitarme constantemente					
D6: Logro y reconocimiento					
37. La resiliencia es una práctica habitual en mí					
38. Me considero un profesional calificado para contribuir en el desarrollo de la sociedad					
39. Recibo positivamente las sugerencias y recomendaciones.					
40. Aceptas tus debilidades y estás dispuesto a superarlos, buscando siempre alternativas de mejora.					

Anexo 3. Base de datos

	V1: MOTIVACION			VARIABLE 1: FELICIDAD LABORAL					
ITEM	**D1: Motivación intrínseca**	**D2: Motivación extrínseca**	**TOTAL**	**D1: Positividad**	**D2: Sentido**	**D3: relaciones confiables**	**D4: Desarrollo profesional y personal**	**D5: Logro y reconocimiento**	**TOTAL**
SUJETO	**TOTAL**	**TOTAL**		**TOTAL**	**TOTAL**	**TOTAL**	**TOTAL**	**TOTAL**	
Sujeto 1	**32**	**42**	**74**	7	8	9	12	20	56
Sujeto 2	**30**	**37**	**67**	19	7	18	17	19	80
Sujeto 3	**35**	**41**	**76**	20	4	15	18	19	76
Sujeto 4	**37**	**35**	**72**	18	7	20	15	15	75
Sujeto 5	**32**	**42**	**74**	20	5	18	18	20	81
Sujeto 6	**30**	**37**	**67**	19	4	16	16	19	74
Sujeto 7	**35**	**39**	**74**	20	6	18	10	16	70
Sujeto 8	**32**	**40**	**72**	17	6	16	12	15	66
Sujeto 9	**31**	**42**	**73**	19	10	16	16	20	81
Sujeto 10	**31**	**48**	**79**	7	17	19	11	19	73
Sujeto 11	**32**	**38**	**70**	20	5	19	12	20	76
Sujeto 12	**20**	**40**	**60**	19	9	17	11	17	73
Sujeto 13	**38**	**41**	**79**	20	4	19	14	17	74
Sujeto 14	**41**	**42**	**83**	18	4	17	10	19	68
Sujeto 15	**32**	**37**	**69**	18	6	18	11	19	72
Sujeto 16	**36**	**39**	**75**	17	16	13	12	14	72
Sujeto 17	**30**	**46**	**76**	11	11	10	11	11	54
Sujeto 18	**28**	**38**	**66**	15	18	17	18	16	84
Sujeto 19	**30**	**41**	**71**	15	15	17	18	13	78
Sujeto 20	**32**	**37**	**69**	15	17	17	16	18	83
Sujeto 21	**36**	**39**	**75**	20	4	15	20	18	77
Sujeto 22	**30**	**46**	**76**	20	7	13	16	19	75
Sujeto 23	**28**	**38**	**66**	17	6	14	17	18	72
Sujeto 24	**30**	**41**	**71**	18	7	20	15	15	75
Sujeto 25	**31**	**48**	**79**	20	5	18	18	20	81
Sujeto 26	**32**	**38**	**70**	19	4	16	16	19	74
Sujeto 27	**34**	**36**	**70**	20	6	18	10	16	70
Sujeto 28	**29**	**35**	**64**	17	6	16	12	15	66
Sujeto 29	**39**	**42**	**81**	19	10	16	16	20	81
Sujeto 30	**26**	**28**	**54**	11	11	10	11	11	54
Sujeto 31	**32**	**41**	**73**	18	4	18	15	16	71
Sujeto 32	**31**	**48**	**79**	18	5	20	18	20	81
Sujeto 33	**31**	**41**	**72**	18	7	16	15	20	76
Sujeto 34	**31**	**37**	**68**	19	5	9	18	20	71
Sujeto 35	**30**	**40**	**70**	18	4	18	15	15	70
Sujeto 36	**34**	**42**	**76**	18	8	17	16	17	76
Sujeto 37	**31**	**42**	**73**	20	5	19	12	20	76
Sujeto 38	**31**	**48**	**79**	19	9	17	11	17	73
Sujeto 39	**32**	**38**	**70**	20	4	19	14	17	74
Sujeto 40	**20**	**40**	**60**	18	4	17	10	19	68
Sujeto 41	**36**	**31**	**67**	18	6	18	11	19	72
Sujeto 42	**38**	**41**	**79**	19	4	20	18	20	81
Sujeto 43	**41**	**42**	**83**	17	5	16	15	15	68
Sujeto 44	**32**	**41**	**73**	17	4	16	17	18	72
Sujeto 45	**31**	**48**	**79**	20	4	15	20	18	77
Sujeto 46	**31**	**41**	**72**	17	5	16	15	15	68
Sujeto 47	**31**	**37**	**68**	7	5	18	12	20	62
Sujeto 48	**30**	**40**	**70**	20	7	13	16	19	75
Sujeto 49	**34**	**42**	**76**	17	6	14	17	18	72
Sujeto 50	**41**	**42**	**83**	18	4	17	10	19	68
Sujeto 51	**34**	**45**	**79**	7	8	9	12	20	56
Sujeto 52	**39**	**41**	**80**	19	7	18	17	19	80
Sujeto 53	**41**	**44**	**85**	20	4	15	18	19	76
Sujeto 54	**35**	**44**	**79**	17	16	13	12	14	72
Sujeto 55	**45**	**37**	**82**	20	5	19	12	20	76
Sujeto 56	**42**	**40**	**82**	19	9	17	11	17	73
Sujeto 57	**44**	**46**	**90**	20	4	19	14	17	74
Sujeto 58	**39**	**33**	**72**	18	4	17	10	19	68
Sujeto 59	**40**	**41**	**81**	18	6	18	11	19	72
Sujeto 60	**35**	**35**	**70**	20	4	15	20	18	77
Sujeto 61	**43**	**46**	**89**	19	4	20	18	20	81
Sujeto 62	**37**	**45**	**82**	17	5	16	15	15	68

Sujeto 63	**40**	**37**	**77**	20	4	15	18	19	76
Sujeto 64	**43**	**44**	**87**	18	7	20	15	15	75
Sujeto 65	**41**	**42**	**83**	20	5	18	18	20	81
Sujeto 66	**28**	**40**	**68**	15	18	17	18	16	84
Sujeto 67	**39**	**37**	**76**	20	6	18	10	16	70
Sujeto 68	**30**	**30**	**60**	17	6	16	12	15	66
Sujeto 69	**46**	**39**	**85**	19	10	16	16	20	81
Sujeto 70	**44**	**45**	**89**	15	15	17	18	13	78
Sujeto 71	**26**	**37**	**63**	15	17	17	16	18	83
Sujeto 72	**40**	**45**	**85**	19	7	18	17	19	80
Sujeto 73	**26**	**27**	**53**	20	4	15	18	19	76
Sujeto 74	**30**	**36**	**66**	18	7	20	15	15	75
Sujeto 75	**42**	**45**	**87**	20	5	18	18	20	81

Anexo 4. Evidencia digital de similitud



Anexo 5. Autorización de publicación en el repositorio

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Galarza Torres Junior Christian

DNI: 44766401 Correo electrónico: cgalarza.oficial@gmail.com

Domicilio: Jr. Los Bosques 457 - El Tambo - Huancayo

Teléfono fijo: 064-244796 Teléfono celular: 922317818

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Post Grado

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis ( )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Motivación y felicidad laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, UPLA - 2020.

3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título ( ) Mg. (X) Dr. ( ) PhD. ( )

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (http://repositorio.upci.edu.pe), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

[X] Sí, autorizo el depósito y publicación total.

[ ] No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los _____ días del mes de _____ de 2020.

Firma

Anexo 6. Matrices de validación

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Objetivos	Variable	Dimension	Nº Ítem	CONTENIDO		Observaciones
				Claridad	Congruencia	
Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.	V1: Motivación	D1: Motivación intrínseca	1. La Universidad me brinda un plan integral de salud que incluye a mi familia. 2. Mi desempeño laboral me permite tener libertad, autonomía e independencia. 3. El compañerismo y la unión es una práctica habitual entre los docentes de la universidad. 4. Cuando estoy en el trabajo, no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día. 5. Me siento seguro en mi área de desempeño 6. la Universidad me otorga seguridad y estabilidad laboral. 7. En la universidad se tienen una estructura clara en cuanto a roles y funciones de desempeño. 8. Mi función docente me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades. 9. El desempeño docente me proporciona un crecimiento profesional. 10. Encuentro mi trabajo emocionante y desafiante.	C	C	NINGUNA
		D2: Motivación extrínseca	11. Encuentro satisfacción por la remuneración económica que proporciona mi puesto laboral. 12. Es normal que cada periodo académico se integre nuevos docentes al equipo de trabajo. 13. Recibo un justo reconocimiento por la buena labor que desempeño. 14. La Universidad me proporciona la opción de asumir nuevos retos y funciones. 15. El personal jerárquico valora mis opiniones para la toma de decisiones institucionales. 16. Mejoraría mi desempeño si existe un sentido de cooperación entre todos los colegas. 17. Los ambientes proporcionados son cómodos para el desarrollo de mi cátedra. 18. Sacrificaría tiempos libres para dedicarme a mi profesión y triunfar 19. Me considero un profesional exitoso al servicio de la sociedad. 20. Mi labor docente ha permitido lograr un crecimiento profesional	C	C	NINGUNA
1. Identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA - 2020.	V2: Felicidad laboral	D1: Positividad	21. Me siento agradecido con la vida por todo lo que me ha brindado 22. Por lo general me siento satisfecho 23. La mayoría del tiempo no me siento feliz 24. Soy una persona optimista	C	C	NINGUNA
		D2: Sentido	25. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad 26. La felicidad es para algunas personas, no para mi 27. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 28. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos	C	C	NINGUNA
		D3: Relaciones confiables	29. Casi siempre actúo con respeto ante los demás 30. Muestro empatía ante situaciones difíciles 31. La Comunicación y el dialogo es una práctica frecuente 32. Siento un alto nivel de pertenencia en un equipo trabajo	C	C	NINGUNA
2. Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.		D4: Desarrollo profesional y personal	33. Hasta ahora he conseguido las cosas, que para mí son importantes 34. Me considero una persona realizada 35. Me gusta interactuar e intercambiar ideas 36. Me gusta aprender y capacitarme constantemente	C	C	NINGUNA
		D5: Logro y reconocimiento	37. La resiliencia es una práctica habitual en mí 38. Me considero un profesional calificado para contribuir en el desarrollo de la sociedad 39. Recibo positivamente las sugerencias y recomendaciones. 40. Aceptas tus debilidades y estás dispuesto a superarlos, buscando siempre alternativas de mejora.	C	C	NINGUNA

CRITERIO:
Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

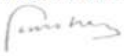
INSTRUCCIONES:
En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable corrspondiente.
Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: JUAN MANUEL SANCHEZ SOTO

DNI: 20088528

Grado Académico y Profesión: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Firma: 

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Objetivos	Variable	Dimension	N° Ítem	CONTENIDO		Observaciones
				Claridad	Congruencia	
Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.	V1: Motivación	D1: Motivación intrínseca	1. La Universidad me brinda un plan integral de salud que incluye a mi familia. 2. Mi desempeño laboral me permite tener libertad, autonomía e independencia. 3. El compañerismo y la unión es una práctica habitual entre los docentes de la universidad. 4. Cuando estoy en el trabajo, no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día. 5. Me siento seguro en mi área de desempeño 6. la Universidad me otorga seguridad y estabilidad laboral. 7. En la universidad se tienen una estructura clara en cuanto a roles y funciones de desempeño. 8. Mi función docente me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades. 9. El desempeño docente me proporciona un crecimiento profesional. 10. Encuentro mi trabajo emocionante y desafiante.	C	C	NINGUNA
		D2: Motivación extrínseca	11. Encuentro satisfacción por la remuneración económica que proporciona mi puesto laboral. 12. Es normal que cada periodo académico se integre nuevos docentes al equipo de trabajo. 13. Recibo un justo reconocimiento por la buena labor que desempeño. 14. La Universidad me proporciona la opción de asumir nuevos retos y funciones. 15. El personal jerárquico valora mis opiniones para la toma de decisiones institucionales. 16. Mejoraría mi desempeño si existe un sentido de cooperación entre todos los colegas. 17. Los ambientes proporcionados son cómodos para el desarrollo de mi cátedra. 18. Sacrificaría tiempos libres para dedicarme a mi profesión y triunfar 19. Me considero un profesional exitoso al servicio de la sociedad. 20. Mi labor docente ha permitido lograr un crecimiento profesional	C	C	NINGUNA
1. Identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA - 2020.	V2: Felicidad laboral	D1: Positividad	21. Me siento agradecido con la vida por todo lo que me ha brindado 22. Por lo general me siento satisfecho 23. La mayoría del tiempo no me siento feliz 24. Soy una persona optimista	C	C	NINGUNA
		D2: Sentido	25. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad 26. La felicidad es para algunas personas, no para mi 27. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 28. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos	C	C	NINGUNA
		D3: Relaciones confiables	29. Casi siempre actúo con respeto ante los demás 30. Muestro empatía ante situaciones difíciles 31. La Comunicación y el diálogo es una práctica frecuente 32. Siento un alto nivel de pertenencia en un equipo trabajo	C	C	NINGUNA
2. Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.		D4: Desarrollo profesional y personal	33. Hasta ahora he conseguido las cosas, que para mí son importantes 34. Me considero una persona realizada 35. Me gusta interactuar e intercambiar ideas 36. Me gusta aprender y capacitarme constantemente	C	C	NINGUNA
		D5: Logro y reconocimiento	37. La resiliencia es una práctica habitual en mí 38. Me considero un profesional calificado para contribuir en el desarrollo de la sociedad 39. Recibo positivamente las sugerencias y recomendaciones. 40. Aceptas tus debilidades y estás dispuesto a superarlos, buscando siempre alternativas de mejora.	C	C	NINGUNA

CRITERIO:
Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:
En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable corrspondiente.
Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: ABDON CASIANO MAITA FRANCO

DNI: 19912986

Grado Académico y Profesión: DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma: ___ ____

MATRIZ PARA VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Objetivos	Variable	Dimension	Nº Ítem	CONTENIDO		Observaciones
				Claridad	Congruencia	
Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.	V1: Motivación	D1: Motivación intrínseca	1. La Universidad me brinda un plan integral de salud que incluye a mi familia. 2. Mi desempeño laboral me permite tener libertad, autonomía e independencia. 3. El compañerismo y la unión es una práctica habitual entre los docentes de la universidad. 4. Cuando estoy en el trabajo, no me doy cuenta de lo rápido que pasa el día. 5. Me siento seguro en mi área de desempeño 6. la Universidad me otorga seguridad y estabilidad laboral. 7. En la universidad se tienen una estructura clara en cuanto a roles y funciones de desempeño. 8. Mi función docente me permite desarrollar y aprender nuevas habilidades. 9. El desempeño docente me proporciona un crecimiento profesional. 10. Encuentro mi trabajo emocionante y desafiante.	C	C	NINGUNA
		D2: Motivación extrínseca	11. Encuentro satisfacción por la remuneración económica que proporciona mi puesto laboral. 12. Es normal que cada periodo académico se integre nuevos docentes al equipo de trabajo. 13. Recibo un justo reconocimiento por la buena labor que desempeño. 14. La Universidad me proporciona la opción de asumir nuevos retos y funciones. 15. El personal jerárquico valora mis opiniones para la toma de decisiones institucionales. 16. Mejoraría mi desempeño si existe un sentido de cooperación entre todos los colegas. 17. Los ambientes proporcionados son cómodos para el desarrollo de mi cátedra. 18. Sacrificaría tiempos libres para dedicarme a mi profesión y triunfar 19. Me considero un profesional exitoso al servicio de la sociedad. 20. Mi labor docente ha permitido lograr un crecimiento profesional	C	C	NINGUNA
1. Identificar si existe una relación entre la motivación intrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA - 2020.	V2: Felicidad laboral	D1: Positividad	21. Me siento agradecido con la vida por todo lo que me ha brindado 22. Por lo general me siento satisfecho 23. La mayoría del tiempo no me siento feliz 24. Soy una persona optimista	C	C	NINGUNA
		D2: Sentido	25. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad 26. La felicidad es para algunas personas, no para mi 27. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia 28. Para mí la vida es una cadena de sufrimientos	C	C	NINGUNA
		D3: Relaciones confiables	29. Casi siempre actúo con respeto ante los demás 30. Muestro empatía ante situaciones difíciles 31. La Comunicación y el diálogo es una práctica frecuente 32. Siento un alto nivel de pertenencia en un equipo trabajo	C	C	NINGUNA
2. Identificar si existe una relación entre la motivación extrínseca y la felicidad laboral en docentes de la Facultad de Ciencias Administra-tivas y Contables, UPLA – 2020.		D4: Desarrollo profesional y personal	33. Hasta ahora he conseguido las cosas, que para mí son importantes 34. Me considero una persona realizada 35. Me gusta interactuar e intercambiar ideas 36. Me gusta aprender y capacitarme constantemente	C	C	NINGUNA
		D5: Logro y reconocimiento	37. La resiliencia es una práctica habitual en mí 38. Me considero un profesional calificado para contribuir en el desarrollo de la sociedad 39. Recibo positivamente las sugerencias y recomendaciones. 40. Aceptas tus debilidades y estás dispuesto a superarlos, buscando siempre alternativas de mejora.	C	C	NINGUNA

CRITERIO:
Validez de criterio, por medio de la CLARIDAD Y CONGRUENCIA de cada ítem y se realiza mediante juicio de expertos

INSTRUCCIONES:
En las columnas de CLARIDAD Y CONGRUENCIA indique con una "C" si se considera CORRECTA o con una "I" si se considera INCORRECTA, la relación de cada aspecto con el ítem, en función de la variable corrspondiente.
Si lo cree conveniente, adicione sus observaciones

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Apellidos y nombres: ULDARICO AGUADO RIVEROS

DNI: 19910415

Grado Académico y Profesión: DOCTOR EN ADMINISTRACION

Firma: _____