

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302
Educación, Leoncio Prado 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Pasco Medina, Belsica Anatty

ASESORA: Coronado Chang, Liliana Victoria

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 75818778

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23015516

Grado/Título: Magister en gestión publica

Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003- 1634-6674
3	Polino Puente Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003- 2131-8547



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **08:00 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2023-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACIÓN, LEONCIO PRADO 2024"**, presentada por la Bachiller, **PASCO MEDINA, Belsica Anatty**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (Quince) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 08:35 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraun
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIO

Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BELSICA ANATTY PASCO MEDINA, de la investigación titulada "La motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024", con asesor(a) LILIANA VICTORIA CORONADO CHANG, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 13 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

48. Pasco Medina, Belsica Anatty.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repository.usta.edu.co

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes

Trabajo del estudiante

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A Dios, por iluminar mi camino y ser guía de mi vida y a mi querida madre, tu amor y sabiduría han sido mi motivación para superar obstáculos y alcanzar mis sueños. Este trabajo es un regalo para ti, como agradecimiento por tu presencia en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco en el cual me abrieron las puertas para poder desarrollarme y prepararme de manera profesional.

A mi asesora, a la maestra, Coronado Chang, Liliana Victoria, quien me brindó sus conocimientos, consejos y habilidades metodológicas, el cual me permitió desarrollar mi trabajo de investigación de manera correcta.

A la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado al permitirme recoger información valiosa que fortalece mi trabajo.

Finalmente, a mis estimados docentes, quiero expresar mi más sincero agradecimiento por su dedicación, apoyo y guía durante mi trayectoria académica. Gracias por ser mis mentores, amigos y modelos a seguir.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6.1. RECURSOS HUMANOS	18
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	18
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22

2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. MOTIVACIÓN	23
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	32
2.4. HIPÓTESIS	33
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	33
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	34
2.5. VARIABLES DEL ESTUDIO	34
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	34
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
CAPÍTULO III.....	38
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	38
3.1.1. ENFOQUE	38
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	38
3.1.3. DISEÑO	38
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	39
3.2.1. POBLACIÓN	39
3.2.2. MUESTRA	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.3.1. TÉCNICA	41
3.3.2. INSTRUMENTO.....	41
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	41
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. RESULTADO DESCRIPTIVO	42
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ..	54
4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	55
4.2.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	55
4.2.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	56
4.2.4. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	56

CAPÍTULO V	58
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	36
Tabla 2 Total, de personal de la Unidad Ejecutora nro. 302, 2024.....	39
Tabla 3 La Institución plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores.....	42
Tabla 4 La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores	42
Tabla 5 La Institución brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores	43
Tabla 6 La Institución permite la superación y especialización a sus trabajadores.....	44
Tabla 7 Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución.....	44
Tabla 8 Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados	45
Tabla 9 En la Institución, se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores	46
Tabla 10 Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores	46
Tabla 11 Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador	47
Tabla 12 La institución busca un clima laboral más estable y armonioso.....	48
Tabla 13 Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia	48
Tabla 14 Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez	49
Tabla 15 Considera que el contar con un ambiente adecuado brinda satisfacción laboral	50
Tabla 16 Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.....	50
Tabla 17 Se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere	51
Tabla 18 Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales	52

Tabla 19 Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos.....	52
Tabla 20 Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza.....	53
Tabla 21 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 22 Correlación de la hipótesis general	55
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica NRO. 1	55
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica NRO. 2	56
Tabla 25 Correlación de la Hipótesis Específica NRO. 3	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Institución, plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores.....	42
Figura 2 La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores	43
Figura 3 La Institución brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores	43
Figura 4 La Institución permite la superación y especialización a sus trabajadores.....	44
Figura 5 Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución.....	45
Figura 6 Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados	45
Figura 7 En la Institución, se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores	46
Figura 8 Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores	47
Figura 9 Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador .	47
Figura 10 La institución busca un clima laboral más estable y armonioso. ..	48
Figura 11 Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia	49
Figura 12 Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez	49
Figura 13 Considera que el contar con un ambiente adecuado Brinda satisfacción laboral	50
Figura 14 Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo	51
Figura 15 Se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere	51
Figura 16 Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales	52
Figura 17 Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos.....	53

Figura 18 Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del
salario acorde a las actividades que realiza.....53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como título: La motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024, la cual presentó como objetivo general determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Se desarrolló con una metodología de tipo aplicada, con el enfoque cuantitativo, así mismo contó con un nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por el total de personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024, es decir consta con 8 trabajadores en Dirección, 35 de Área de Gestión Pedagógica, 15 de Área de Gestión Administrativa y por último 12 de Área de Gestión Institucional, siendo un total de 70 trabajadores dentro de la entidad, para la muestra se usó la información de 59 trabajadores de la Unidad Ejecutora número 302, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, ambiente físico, prestaciones percibidas, instituciones públicas.

ABSTRACT

The title of this research was: "Motivation and job satisfaction in the Execution Unit 302 Education, Leoncio Prado 2024", which had the general objective of determining the relationship between motivation and job satisfaction in the Execution Unit 302 Education, Leoncio Prado 2024. It was developed with the applied methodology, with a quantitative approach, and also had a correlational level and non-experimental cross-sectional design. The population was made up of the total staff of Unidad Ejecutora 302 Education, Leoncio Prado 2024, That is to say, has 8 workers in Management, 35 from the Pedagogical Management Area, 15 from the Administrative Management Area and finally 12 from the Institutional Management Area, making a total of 70 workers within the institution, for the sample 59 workers were taken. of Executing Unit No. 302. The technique for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

Keywords: motivation, satisfaction, satisfaction with the physical environment, satisfaction with perceived benefits

INTRODUCCIÓN

Conocer cuáles son los factores que generen satisfacción o felicidad en las labores, es una actividad que más está generando alarmas en los líderes de las empresas, en la actualidad los trabajadores son competitivos distribuyen más de ocho horas diarias de su tiempo en laborar con el fin de alcanzar la saciedad de sus principales necesidades, está verificado que la satisfacción es positiva y emotiva, debido a que genera un buen estado de ánimo para trabajar.

La satisfacción es un guía de reputación para las organizaciones, muchas de las empresas apuestan para ofrecer los mejores lugares para trabajar, esto aumenta las posibilidades de atraer los mejores talentos humanos y de esta manera garantizar mejores resultados. Por otro lado, todos los seres humanos tenemos impulsos para incrementar energías y destinar tiempo en la organización, ninguna persona se siente motivada en ambientes que no presentan buen clima laboral, por lo tanto, la satisfacción en el trabajo indica una estrecha relación con las emociones, en cuanto a motivación, se puede afirmar que los colaboradores que se encuentran motivados sienten emociones positivas para la organización y por ende son más productivos.

Por lo que se llega al problema general ¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?, demostrado en la presentación de este trabajo de investigación en los siguientes capítulos: Capítulo I: En esta parte se fundamentó una situación problemática a nivel internacional, nacional y local, también se identificó el problema y el objetivo general y específicos, como también la justificación y limitaciones. Capítulo II: Presentación del marco teórico por medio de los antecedentes en sus 3 niveles, bases teóricas según la variable, dimensiones e indicadores, definiciones conceptuales, del mismo modo se consideró la hipótesis, tanto general como específicas y las variables al igual que la operacionalización de variables. Capítulo III: Presentación de la metodología de investigación, identificación de población y muestra, donde se aplicaron encuestas para recolección de datos. Capítulo IV: Presentación de los resultados descriptivos con sus tablas, figuras e interpretaciones

correspondientes. Capítulo V: Presentación de la discusión de resultados por medio de los resultados descriptivos con antecedentes del marco teórico, y, por último, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, lo rutinario y falta de motivación pueden ser factores que, indican cuando el trabajador se encuentra insatisfecho con el empleo, es común que, esto genere desmotivación y dificulte que la persona asuma los retos y responsabilidades que surgen. Además, la ausencia de comunicación efectiva puede dar paso a murmullos, los cuales alteran la estabilidad del trabajo en equipo y no favorecen el logro de los objetivos establecidos, afectando también a los compañeros de trabajo. La motivación juega un papel crucial en el funcionamiento del éxito de las empresas junto con el logro de sus metas.

En un ámbito global, el nivel de satisfacción laboral de los empleados en las empresas puede percibirse de diversas formas, ya que este concepto ha adquirido una importancia central en la actualidad. Cada vez más empresas reconocen que la motivación laboral se centra en orientar el esfuerzo hacia las tareas a realizar. Cuando un trabajador está motivado, avanza hacia sus objetivos, se mantiene en su puesto y supera los obstáculos que se presentan en su camino. Por lo tanto, las organizaciones gubernamentales, tanto grandes como pequeñas, enfrentan el desafío de identificar las razones que generan la baja motivación de sus empleados, con el fin de fomentar su participación activa en áreas como la educación, la agricultura, la salud, entre otras. (Laza, 2015).

A nivel Nacional, según la encuesta realizada en el 2023 por Gallup International Association (2024), un 33% de trabajadores peruanos están inconformes con el trabajo que desempeñan y solo un 10% de ellos se muestran conforme con el salario que percibe. A nivel de Latinoamérica, solo el 72% está conforme con sus labores y con su salario el 54%.

Al realizar una observación de la realidad a un nivel local, la Unidad Ejecutora 302 Educación Leoncio Prado, se puede apreciar cierta

desmotivación entre los empleados, ya que algunos no responden con la rapidez esperada, no interactúan de manera cordial con los usuarios y no demuestran empatía hacia sus sentimientos, esto ha generado insatisfacción entre los trabajadores, junto con otros factores que contribuyen a este ambiente.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación buscará determinar de qué manera se relaciona la motivación laboral con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024, donde se identificó que, no se ha estado haciendo mucha práctica motivacional a beneficio de los trabajadores, ellos reconocen muy pocas veces con estímulos y/o reconocimiento el cumplimiento de sus funciones y compromisos, existe escaso personal para la diversidad de tareas, se encuentra que el nivel de satisfacción de las tareas que realizan es bajo, lo que a su vez indica que las condiciones laborales y sus beneficios económicos no son el mejor estado para mostrar el nivel de felicidad deseado de cada trabajador, es por ello el cual llegaremos a las conclusiones y recomendaciones que serán útiles para que las autoridades lo usen como herramientas complementarias en las gestiones futuras.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1. ¿De qué manera el progreso se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

PE2. ¿De qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

PE3. ¿De qué manera el reto profesional se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Determinar la relación entre el progreso y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

OE2. Analizar la relación entre el logro y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

OE3. Identificar la relación entre el reto profesional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Esta investigación ayudó a dar a conocer fuentes de interés en cuanto a las variables presentadas dentro del desarrollo de este proyecto, a su vez dar a conocer información obtenida mediante trabajos anteriores, así mismo permitirá contrastar las mismas fuentes de teorías y de esta manera poder crear foros, debates, charlas teniendo en cuenta los fundamentos de manera teórica, estadística y práctica.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La elaboración del trabajo de investigación fue significativa debido a que permitió saber el nivel de motivación y satisfacción laboral, así mismo de qué manera se relacionan las variables planteadas, todo esto mediante la información previamente obtenida por el cual permitió a los

líderes de las diferentes Áreas de la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024 a tomar decisiones adecuadas.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El trabajo de investigación sirvió para el logro de los objetivos planteados. Fue de gran ayuda el cuestionario, como también los controles que se realizaron y los resultados que se obtuvieron mediante las recomendaciones, lo cual servirá como aporte para las futuras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente proyecto de investigación tuvo la limitación de tiempo en parte de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Educación, debido a que, la mayoría de colaboradores del área de Gestión Pedagógica suelen realizar su actividad laboral en campo, esto dificulta la recolección de información.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

Para la realización de la presente investigación existió disponibilidad de recursos tanto materiales como humanos, en los que facilitó el procesamiento de información y participación tanto del investigador como de colaboradores de la Unidad Ejecutora 302 Educación.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

Esta investigación se acopla a los recursos económicos para que se desenrolle con naturalidad y, del mismo modo, el financiamiento para la realización será propia del investigador.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Para permitir el desarrollo del presente trabajo, como la recolección y procesamiento de los datos es a través de las técnicas y los

instrumentos programados, teniendo como recursos tecnológicos: computadoras, impresora, escáner, softwares estadísticos, etc.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Iscacaz (2023) El propósito principal de su investigación fue vincular los factores psicosociales con la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública en Quito-Ecuador, 2023. Además, se buscó evaluar el impacto de estos factores en los maestros y determinar los niveles de satisfacción laboral por dimensiones en esa población. Metodología. Se realizó un estudio de tipo correlacional y con diseño transversal, utilizando un enfoque cuantitativo, en el que se incluyó a toda la población docente, compuesta por 50 personas. Para la recolección de datos en esta investigación, se empleó el cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo. Como resultado encontró una correlación negativa entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral de los profesores en este estudio; con coeficiente de correlación de Spearman de (0,204). Cuando los docentes tienen menos exposición a los factores de riesgo psicosocial, es más probable que experimenten mayores niveles de satisfacción.

Duran (2020) indicó que el objetivo principal fue desarrollar un índice de satisfacción laboral para los docentes del Colegio de la Presentación de Bucaramanga. En cuanto a la metodología, se utilizó un estudio transversal, cuantitativo, descriptivo y explicativo, basado en encuestas. Antes de su aplicación, se evaluó la consistencia interna y la validez del instrumento utilizando el alfa de Cronbach. Mediante el coeficiente de evaluación de Pearson, se identifican factores que conforman el Índice de Satisfacción Laboral del docente del Colegio. Llegando a la siguiente conclusión: Los resultados estadísticos no muestran diferencias significativas en función de la edad, el género y/o el tiempo de trabajo institucional de los docentes; sin embargo, a través

del análisis de conglomerados, se percibe un grupo de 54 docentes de menor edad, experiencia laboral y vínculo con la institución, dispuesto a participar activamente en la planeación, gestión, control y actualización del plan estratégico institucional y que requieren sentirse reconocidos por sus aportes y ser cualificados para un mejor desempeño; en cambio, El segundo grupo de docentes, compuesto por 14 personas de mayor edad, destaca por su experiencia laboral y enfatiza la importancia de ser representados según sus años de trabajo. Estos docentes exigen un salario que se ajuste a sus responsabilidades, muestran interés en el ascenso profesional y en la posibilidad de avanzar hacia niveles de directivos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Herrera y Merlo (2021) plantearon como objetivo principal en su trabajo de investigación determinar qué relación existe entre la motivación y satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa Privada “María de Nazaret” de Cajamarca, realizada en 2021, se llevó a cabo con un enfoque correlacional no experimental de tipo transversal. Se utilizó como metodología la aplicación de encuestas a todos los docentes de la institución. Las encuestas cubrieron aspectos informativos generales. La población y muestra de este estudio estuvo formada por 20 docentes que trabajan en la institución, a quienes se les entregó un cuestionario como instrumento, en el que se indican aspectos informativos, los que luego fueron procesados a fin de obtener una base de datos. Como conclusión, encontraron que existe una relación directa, aunque no significativa, entre la motivación y la satisfacción laboral, según los resultados obtenidos con el coeficiente de compensación de Pearson.

Chávez y Hurtado (2021) sostuvieron como objetivo igualar a la Satisfacción Laboral en profesores del nivel primario y secundario de Instituciones Educativas estatales y particulares en Lima Metropolitana. Para lo cual en este estudio se aplicó una muestra probabilística, obtenida por procedimiento aleatorio simple en los que se escogieron

330 docentes, donde el 38% son hombres y el 62% son mujeres, distribuidas en nivel primario (55%) y secundario (45%). La investigación se sostuvo bajo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo básica y un diseño descriptivo comparativo. Llegando a la siguiente conclusión, se mostró una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los profesores de instituciones educativas estatales y particulares.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Chamorro (2020) indicó que como objetivo principal en su investigación fue determinar: qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2019. En cuanto a la metodología, llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva y correlacional, dentro de un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Huánuco, un total de 115 personas. De esta población, se eligieron 62 colaboradores como muestra. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario sobre motivación y satisfacción. Como conclusión, se determina que existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la satisfacción con la tarea de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, 2019, afirmación que se fundamenta en el $p\text{-valor}=0.001$. La relación es positiva media entre la motivación laboral y la satisfacción con la tarea, esta se fundamenta en el valor del coeficiente de correlación 0.429. En un nivel descriptivo se observó que el nivel de motivación laboral de la mayoría de colaboradores de la UGEL Huánuco es un (51.61%), mientras que un (33.87%) Aseguran sentirse satisfechos con las tareas que realizan, aunque esta satisfacción se ve afectada por la falta de reconocimiento de los resultados de su trabajo y porque las tareas que desempeñan no se alinean con su manera de ser.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN

2.2.1.1. DEFINICIONES

Según Chiavenato (2011), afirmó que, los procesos intrínsecos y subjetivos, como la personalidad, la percepción y la actitud, son factores clave que influyen en las conductas positivas de los colaboradores. En este sentido, la personalidad de los trabajadores es fundamental, ya que determinará su comportamiento. (pág. 36).

Según Arbaiza (2010), en cuanto a la motivación, es una secuencia que comienza con una necesidad de una persona, el cual decide poner mayor actitud en completar una tarea.

2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS

Características de la Motivación Laboral:

- **PROCESO PSICÓLOGO INTERNO:** La motivación laboral, es un proceso psicológico el cual no se mide ni se observa de manera directa; su evaluación se realiza a través de los comportamientos que genera y los resultados que produce. (Benito, 2020).
- **FENÓMENO INDIVIDUAL:** Es posible motivar a muchas personas utilizando los mismos estímulos, pero otras podrían responder de manera diferente a lo anticipado, por lo que es crucial considerar a quién va dirigido. La motivación genera comportamientos activos y también persistente. Es razonable suponer que, mientras más intenso sea la motivación o necesidad lo que impulsa la actitud, elevada será la energía invertida en esa dirección, así como tener persistencia hasta alcanzar el objetivo. (Benito, 2009).

- **GENERA AUTOESTIMA:** La motivación, mueve a la persona de su habitud natural a hacer siempre lo mismo, de la misma manera incluir nuevos objetivos. El suceso de que se esfuerce en el logro de nuevas metas, revive la confianza en sí mismo y aumenta la autoestima (Meléndez y Bardales, 2020).
- **SE RETROALIMENTA:** El proceso de motivación, impulsado por factores internos y/o externos, orienta la conducta hacia un objetivo específico. Al interactuar con el entorno, genera una retroalimentación en la que los demás contribuyen a formar una actitud de superación (Meléndez y Bardales, 2020).
- **MOTIVACIÓN NO ES PRESIÓN:** Dentro de una organización, existe diferencia clara entre motivación y la presión; es decir, un buen jefe de trabajo comprenderá cómo mejorar los hábitos de imposición en instrumento de motivación, lo que transformará en un beneficio asegurado (Meléndez y Bardales, 2020).

2.2.1.3. TIPOS DE MOTIVACIÓN

Según el gran psicólogo e inventor Pérez (1987), la motivación se puede definir de dos formas:

- **MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.** Refiere a la razón fundamental para llevar a cabo a una actividad, en donde la realización en sí misma se convierte en la recompensa. Al participar en este tipo de actividades, no se busca lograr tener una compensación externa ni enfrentar castigos al culminarlas; la satisfacción radica en el propio hecho de realizar la actividad, por ejemplo cuando uno decide ir a la playa, no se espera una recompensa; al incluirse en una charla con amigos tampoco se espera un premio, inclusive cuando te embarcas en una investigación de literatura personal para aprender sobre un

tema, no hay recompensa alguna, pero aun así la realizamos por el simple hecho de que lo disfrutamos. (Pérez, 1987).

- **MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.** Son actividades y acciones que permiten a los trabajadores obtener recompensas externas. Por ejemplo, las personas pueden esforzarse al máximo en su trabajo, asegurándose de no cometer alguna falta, para ser reconocido como el mejor trabajador de la empresa; participar en una competencia de ciclismo, para obtener un incentivo financiero y entre otros ejemplos (Pérez, 1987).

2.2.1.4. DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN

Para motivación laboral las dimensiones que se consideraron son los planteamientos de Robbins y Coulter (2014), aquellos que se profundizaron en la teoría bifactorial de Herzberg, presentada en 1959, en donde se enmarcaron las siguientes:

DIMENSIÓN 1

PROGRESO: Esta dimensión se centra en el cambio de puesto o estatus que ocupa un individuo dentro de una organización. También incluye la posibilidad de que el empleador ofrezca al trabajador oportunidades para alcanzar tanto sus objetivos personales como los de la empresa. El entorno laboral debe fomentar la sensación de progreso como un hábito esencial. Los colaboradores deben desarrollar y fortalecer este aspecto, ya que es fundamental para la motivación. Cuando un trabajador siente que está avanzando, puede reconocer su percepción de estar realizando un buen trabajo en sus actividades.

INDICADORES:

- **MEJORA:** La mejora es un proceso continuo que busca aumentar la eficiencia, efectividad y calidad de algo, ya sea un producto, servicio, proceso o sistema (Hernández, 2005).

- **LOGRO:** Un logro es un objetivo alcanzado o un resultado positivo obtenido después de un esfuerzo o trabajo dedicado (Manjarrez et al., 2020).
- **OPORTUNIDAD:** Una oportunidad es una situación favorable que permite alcanzar un objetivo, resolver un problema o mejorar una situación (Robbins y Coulter, 2014).

DIMENSIÓN 2

LOGRO: Se trata del deseo de destacarse y alcanzar el éxito, en función de ciertos estándares establecidos. Desde una perspectiva motivacional, el logro se evalúa en base a la supervisión y la satisfacción derivadas del trabajo realizado. En este sentido, se destacó que la supervisión debe ser un proceso constante, ya que es primordial asegurar que la persona se conserve enfocada en los objetivos propuestos y así, lograr la máxima eficacia. Este enfoque busca que el empleado mejore su utilidad y se convierta en un profesional conveniente en las tareas que desempeña (Rosas, 2017).

INDICADORES

- **SUPERACIÓN:** La superación en la motivación se refiere al proceso de mejorar y fortalecer la motivación para alcanzar objetivos y metas personales o profesionales (Carillo, 2000).
- **SATISFACCIÓN:** La satisfacción en la motivación se refiere al estado emocional positivo que se experimenta cuando se alcanzan objetivos o se satisface una necesidad (Mejía, 2004).
- **MÉRITOS:** Los méritos en la motivación se refieren a los aspectos positivos y beneficiosos que se obtienen al alcanzar objetivos y metas (Rosas, 2017).

DIMENSIÓN 3

RETO PROFESIONAL: Prosiguiendo con el autor Herzberg (1959), La asignación a un trabajo a menudo genera sentimientos encontrados en el trabajador, que pueden ir desde la rutina hasta la creatividad, variando en complejidad. Esta dedicación está influenciada por los desafíos y la competencia que enfrenta. Los desafíos que presentan se cambian en objetivos, actuando como estímulos que fomentan el crecimiento y el rendimiento laboral. Al enfrentar estos desafíos, es esencial establecer un propósito personal que se desea cumplir, lo que no solo brinda satisfacción personal, sino también la gratitud del empleador. Por ello, resulta fundamental elaborar un plan de acción previamente estructurado (p.27).

INDICADORES

- **DESAFÍO:** Los desafíos en la motivación se refieren a los obstáculos o dificultades que pueden afectar la motivación y el compromiso de una persona para alcanzar sus objetivos (Herzberg,1959).
- **COMPETENCIA:** La competencia en la motivación quiere decir, es la capacidad de un individuo para superar desafíos, alcanzar objetivos y realizarse dentro de un entorno donde hay otros que también están trabajando para lograr sus metas (Amando, 2019).
- **AUTONOMÍA:** La autonomía en la motivación es aquella capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de acuerdo con sus propios deseos, valores y objetivos, sin necesidad de influencia externa (Rivas y Perero, 2018).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. DEFINICIONES

La satisfacción laboral se refiere al grado en que un empleado siente contentamiento y felicidad en su trabajo (Pérez, 1987).

La satisfacción laboral, se produce cuando el trabajador aprecia una experiencia estable, un crecimiento profesional y un mejor equilibrio entre su labor y su vida personal. Es decir que los trabajadores se sienten contentos con sus actividades, porque este cumple con las expectativas personales (Meléndez y Bardales 2020).

2.2.2.2. FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Según Zubiri (2013), indica que, existen diversos factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados, los cuales varían según las perspectivas cognitivas de los autores:

- La remuneración.
- Los cargos.
- Posibilidades de ascender.
- Jefe directo.
- Relaciones.

Estos componentes son fundamentales, engloban la satisfacción laboral, refiriéndose a una remuneración, justa, equitativa, que indemnice las largas horas dedicadas al trabajo y el tiempo que se le dedica al mismo. Además, el entorno, la complicación del mismo, el nivel de compromiso que ello trae consigo, aún más en un puesto vital. De otro modo, un factor significativo es la tarea del supervisor que implica un nivel de trabajo y equilibrio emocional para enfrentarlo. En definitiva, es

aquel que impulsa el desarrollo y la tarea de los colaboradores de trabajo en toda la dimensión de la expresión (p.19).

2.2.2.3. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

En la actualidad, la gestión del personal considera esencial identificar los factores organizacionales que afectan la satisfacción laboral de los empleados. Esto se debe a que diversas teorías han propuesto que la satisfacción es un elemento clave que influye en el nivel de rendimiento que puede alcanzar una empresa. (Correa et al, 2016, p.24).

Chiavenato (2011), Demuestra que aquellos individuos que se encuentran satisfechos con su trabajo tienden a ser más productivos que aquellos que no lo están. Por otro lado, diversos autores destacan la relevancia de los incentivos salariales, las rotaciones las condiciones laborales para el bienestar de los trabajadores.

Lo mencionado resalta la importancia de la satisfacción laboral en el desempeño de cualquier organización. Esto ha llevado a que las instituciones, especialmente en el sector público, deban crear ambientes que fomenten la motivación y, al mismo tiempo, incrementen la satisfacción laboral. De esta manera, se potencian las posibilidades lograr el éxito en la calidad de los bienes ofrecidos a la comunidad.

2.2.2.4. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Palma (2005), planteó que: la satisfacción laboral se logra medir a través de cuatro factores o superficies que se desglosan en los siguientes:

DIMENSIÓN 1

CONDICIONES DE TRABAJO: Se basa en evaluar los factores y disposiciones reglamentadas que están presentes en

una entidad para regular las actividades laborales. En este proceso, se reflexionan las condiciones físicas del ambiente de trabajo, concretamente el espacio donde el colaborador desempeña las funciones. Aspectos como el nivel de ruido, la iluminación, la temperatura, el espacio disponible, así como la limpieza y el orden son fundamentales. Es prioritario asegurar un ambiente que garantice la seguridad y la estabilidad laboral, lo que brinda al trabajador la tranquilidad necesaria para llevar a cabo sus labores. Además, es esencial que toda institución ofrezca a sus empleados una estabilidad que garantice su continuidad en el puesto de trabajo (Martínez et al., 2013, p.18).

INDICADORES

- **ENTORNO LABORAL:** El entorno laboral se describe como el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo, uniendo los factores: físicos, sociales, psicológicos y que intervienen en la experiencia laboral de los empleados (Martínez et al., 2013).
- **SEGURIDAD:** La seguridad en el entorno laboral se refiere a la protección de los empleados, visitantes y activos de la organización contra cualquier tipo de daño o riesgo (Sánchez et al., 2013).
- **ESTABILIDAD LABORAL:** La estabilidad laboral se describe como la seguridad y permanencia dentro de su empleo, así como a la capacidad del trabajador para mantener su puesto de trabajo sin interrupciones significativas (Ballon et al., 2013).

DIMENSIÓN 2

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL: La predisposición hacia el puesto de trabajo está relacionada con el reconocimiento que una persona puede otorgarse a sí misma o

recibir de sus compañeros en el mismo ámbito laboral. Este reconocimiento es crucial para alcanzar las metas organizacionales y para el impacto que estas tienen en los resultados de la institución. Sentirse valorado y reconocido por sus superiores es fundamental para la motivación de los colaboradores en el entorno laboral, ya que esto refuerza su esfuerzo y dedicación (Moreno y Marcacio, 2014, p.13).

INDICADORES

- **PUESTO DE TRABAJO:** Los puestos de trabajo se refieren a las diferentes posiciones o cargos que existen dentro de una organización, empresa o institución (Moreno y Marcacio, 2014).
- **METAS ORGANIZACIONALES:** Las metas organizacionales son objetivos específicos y medibles que una organización busca alcanzar en un período determinado. Estas metas pueden ser a corto, mediano o largo plazo y están alineadas con la misión, visión y valores de la organización (Dipp et al., 2010).
- **RESULTADOS:** Los resultados se refieren a los logros o consecuencias obtenidos después de realizar una acción, proyecto o proceso (Marcos y García, 2012).

DIMENSIÓN 3

BENEFICIOS ECONÓMICOS: Se refiere a la habilidad para el trabajo, relacionada con las remuneraciones o bonificaciones obtenidas según los logros o esfuerzos realizados para cumplir con las actividades y metas. Este aspecto incluye el salario y los beneficios económicos que ayudan a satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. De este modo, estos beneficios pueden tener un impacto muy positivo en el desarrollo laboral del empleado. (Lagarada, 2001, p. 23).

INDICADORES

- **BENEFICIOS REMUNERATIVOS:** Los beneficios remunerativos son ventajas económicas o de otro tipo que se ofrecen a los trabajadores a cambio de su trabajo y dedicación. Estos incentivos pueden variar según la empresa, el puesto y la ubicación (Lagarada, 2001).
- **BONOS:** Los bonos son pagos adicionales los cuales se otorgan a los empleados por su trabajo, logros o subsidios dentro de la organización (Belda, 2012).
- **SALARIO:** Los salarios son la remuneración que se paga a los empleados a cambio de su trabajo y servicios (Peralta, 2001).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **BENEFICIOS ECONÓMICOS:** Afirma que son las disposiciones que tienen para desarrollar las tareas empresariales relacionadas con los beneficios que se les otorga por realizar dichas actividades (Martínez et al., 2015).
2. **CONDICIONES DE TRABAJO:** Incluye el monitoreo de las actividades en relación con la disponibilidad de los recursos físicos, tales como infraestructuras, mobiliario, dispositivos y otros elementos específicos de cada puesto de trabajo, así como los elementos formales que regulan la actividad laboral, como los reglamentos de funcionamiento y los manuales operativos, entre otros. (Palma, 2005).
3. **CONDICIONES LABORALES:** La supervisión del trabajo implica el control y la gestión de las instalaciones, como muebles, herramientas, equipos, entre otros. También abarca el cumplimiento de las normas y reglamentos establecidos por la institución (Martínez et al., 2015).
4. **DESEMPEÑO DE TAREAS:** Se define como el valor que el personal otorga a sus actividades diarias dentro de la empresa, por lo que se

entiende como la actitud con la que se aborda el trabajo de manera responsable al ejecutar una tarea (Salazar y Ospina, 2015).

5. **MOTIVACIÓN:** Indica que la motivación integra el poder que tenemos para realizar una acción, ya sea buena o mala. En otras palabras, se le considera como la raíz dinámica del comportamiento. Esto se refiere a que cada acción realizada proviene de un impulso en específico. Asimismo, quiere decir que es lo que nos da energía y direcciona nuestra conducta (Chiavenato, 2002).
6. **RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL:** La evaluación del trabajo no solo se refiere a las tareas que se llevan a cabo, sino también al reconocimiento que se brinda tanto a uno mismo como a las personas involucradas en el proceso. Esta evaluación se basa en los logros laborales y en el impacto de los resultados obtenidos, apreciando así el valor que las acciones desempeñadas tienen, tanto para quienes ocupan puestos superiores como para el propio individuo (Truyenque et al., 2018).
7. **SATISFACCIÓN CON LA TAREA:** Incluye el tiempo que el personal emplea en llevar a cabo las tareas que se le han asignado, al cumplir con estas, se otorgan bonos e incentivos, lo que fomenta la satisfacción (Salazar y Ospina, 2015).
8. **SATISFACCIÓN LABORAL:** Es considerada como variable que se divide en diferentes aspectos, los cuales pueden dividirse en dos: intrínseca y extrínseca, producto de una secuencia del trabajo (Chiavenato, 2002).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HG0: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE₁. El progreso se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HE₀₁. El progreso no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HE₂. El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HE₀₂. El logro no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HE₃. El reto profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

HE₀₃. El reto profesional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

2.5. VARIABLES DEL ESTUDIO

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

X: Motivación

DIMENSIONES

- Progreso
- Logro
- Reto profesional

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Y: Satisfacción laboral

DIMENSIONES

- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y social
- Beneficios económicos

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable dependiente: Motivación	Progreso	Mejora	1. La Institución, plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores
		Logro	2. La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores.
		Oportunidad	3. La Institución, brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores
	Logro	Superación	4. La Institución, permite la superación y especialización a sus trabajadores.
		Satisfacción	5. Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución.
		méritos	6. Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados
	Reto profesional	desafío	7. En la Institución, se plantea como desafío el mejoramiento de satisfacción laboral en cada uno de sus colaboradores.
		Competencia	8. Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores
		Autonomía	9. Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador
Variable independiente: Satisfacción	Condiciones de trabajo	Entorno laboral	10. La institución busca un clima laboral más estable y armonioso.
		Seguridad	11. Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia

	Estabilidad laboral	12. Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez
Reconocimiento personal y social	Puesto de trabajo	13. Considera que el contar con un ambiente adecuado Brinda satisfacción laboral
	Metas organizacionales	14. Obtiene satisfacción toda vez que logra un progreso el procedimiento o la forma de como realiza su trabajo
	Resultados	15. Se siente satisfecho al prestar atención, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere
Beneficios económicos	Beneficios remunerativos	16. Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales.
	Bonos	17. Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos
	Salario	18. Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se enfocó en una investigación aplicada, la cual se centra en la aplicación y el aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, así como en la implementación y sistematización de la práctica basada en la investigación (Escobar et al, 2008).

3.1.1. ENFOQUE

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que ello Utiliza datos para poner a prueba la hipótesis propuesta, basándose en mediciones cuantitativas y análisis estadísticos, con el fin de reconocer tendencias en comportamientos (Hernández et al., 2014).

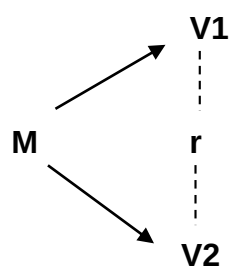
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El enfoque de esta investigación fue correlacional. Según Arias (2021), este tipo de investigaciones busca identificar la relación o el grado de asociación entre dos o más percepciones, categorías o variables en un contexto específico. Tal es la situación de este estudio que presenta dos variables.

3.1.3. DISEÑO

La investigación fue no experimental de corte transversal. Este diseño estudia, del cual se encarga de examinar las variables en su entorno natural sin intervención directa del investigador, de tipo corte transversal al recoger datos en un solo momento. Su fin es detallar las variables y examinar cómo se relacionan en un instante específico (Hernández et al, 2014).

Se desarrollará bajo este esquema:



Donde:

M= Muestra.

X = Motivación

Y = Satisfacción Laboral

r = Relación entre las variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. POBLACIÓN

Se distingue por las particularidades temporales, geográficas y de contenido de un caso específico, al definir los criterios para elegir quiénes formarán parte de la muestra y quiénes no (Hernández et al., 2014).

Este trabajo estuvo conformado por el total de personal de la UGEL nro. 302 2024, es decir consta con 8 trabajadores en Dirección, 35 del área de Gestión Pedagógica, 15 de Área de Gestión Administrativa, por último 12 de Área de Gestión Institucional, siendo un total de 70 trabajadores dentro de la institución, lo que quiere decir que la población fue finita.

Tabla 2

Total, de personal de la Unidad Ejecutora nro. 302, 2024

PUESTO	TOTAL
Dirección	8
Área de Gestión Administrativa	15
Área de Gestión Pedagógica	35
Área de Gestión Institucional	12
Total	70

3.2.2. MUESTRA

Se entiende por muestra un subconjunto de la población total, compuesto por un grupo de elementos que poseen características que los vinculan con la población de la que provienen (Hernández et al. 2018).

Muestra probabilística: Cada miembro de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra. El propósito de utilizar este tipo de muestra es asegurar una selección adecuada y una metodología que garantice una representación fiel de la población (Carrasco, 2005).

El tipo de muestreo es probabilístico, Será necesario aplicar la fórmula de Gabadón (1980) para determinar la muestra de estudio en una población finita.:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N = 70 Población

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95.

p = 0.5 Proporción estimada.

q = 0.5 Probabilidad desfavorable.

e = 0.05 Margen de error.

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(70)}{(70-1)(0.5)^2+(1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 59$$

Luego de emplear la fórmula para el impulso de esta investigación la muestra de este estudio será conformada por 59 trabajadores de la Unidad Ejecutora NRO. 302.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA: En este proyecto de investigación, Se empleó la encuesta como técnica para la recolección de datos, siendo esta una herramienta clave para obtener información que se basa en un conjunto organizado y coherente de preguntas. Asegura la obtención de datos específicos de una muestra representativa de un grupo más grande de individuos (Abascal y Grande, 2005).

3.3.2. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: En este proyecto de investigación, utilizaremos el cuestionario como instrumento. De acuerdo con la definición de Hernández et. (2014), se define como un conjunto de cuestionamientos que están lógicamente y progresivamente estructurados en un documento.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de datos se empleó, lo siguiente:

- **SOFTWARE EXCEL:** permite el uso de herramientas de apoyo para la presentación y diseño de barras, así como generar gráficos, realizar cálculos probabilísticos (Sánchez, 2015).
- **SOFTWARE SPSS:** Es un software estadístico que nos permite usar una variedad de funciones, cada una de ellas está organizada de manera que los datos que usemos se relacionen con otras, lo que permite una obtención de resultados más eficaz entre diferentes programas. (López y Fachelli, 2015).
- **WORD:** Es una aplicación software que permite procesar textos que ayuda a la creación de documentos, permitiendo redactar y organizar en una computadora (Pérez y Merino, 2015).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADO DESCRIPTIVO

Tabla 3

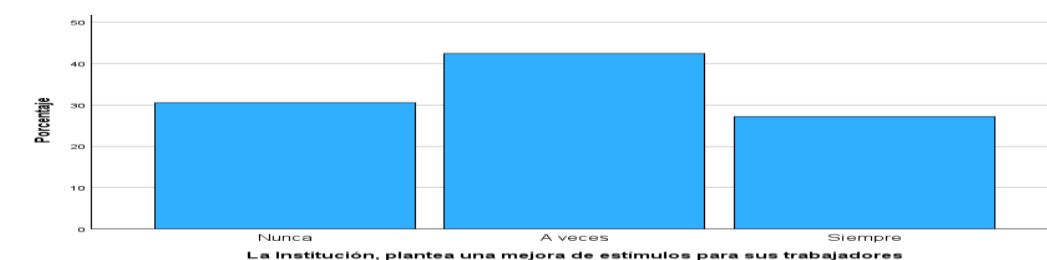
La Institución plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores

		frecuencia	porcentaje	porcentaje válido	porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	30,5	30,5	30,5
	A veces	25	42,4	42,4	72,9
	Siempre	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 1

La Institución, plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores



Fuente. Tabla 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Del total de los trabajadores de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, un 42, 4 % indicaron que a veces se plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores, así mismo un 30,5 % indicaron que nunca y por último un 27% de los trabajadores menciona que siempre reciben retroalimentación.

Tabla 4

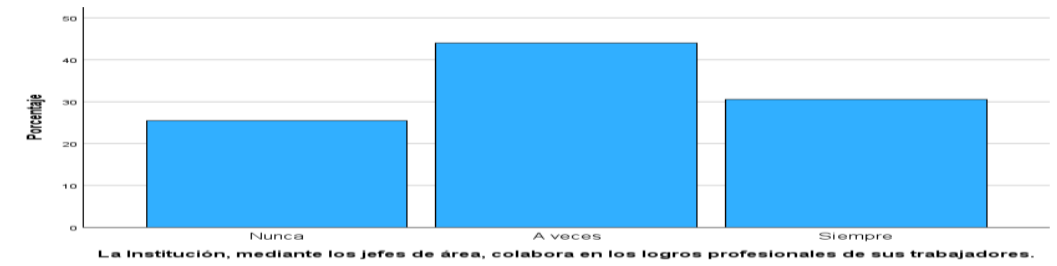
La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	25,4	25,4	25,4
	A veces	26	44,1	44,1	69,5
	Siempre	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 2

La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores



Fuente. Tabla 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, indicaron que un 44,1 % que a veces la Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores, mientras que un 30, 5% indica que casi nunca colabora en los logros profesionales y un 25,5% indican que nunca.

Tabla 5

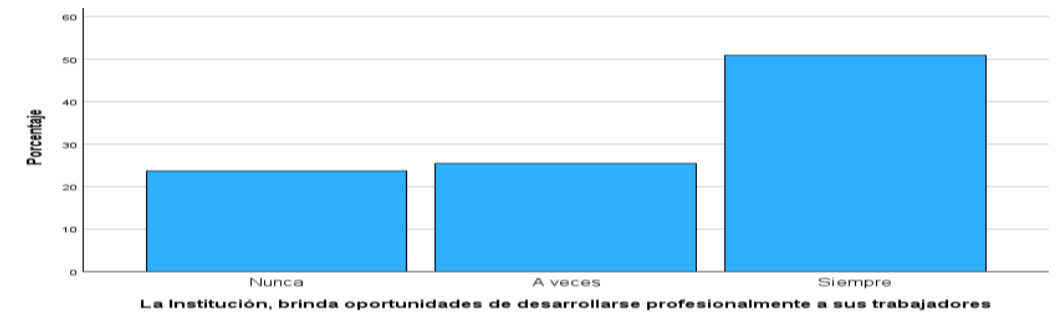
La Institución brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,7	23,7	23,7
	A veces	15	25,4	25,4	49,2
	Siempre	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 3

La Institución brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores



Fuente. Tabla 5.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, un 50,8% mencionan que siempre la Institución, brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores, mientras

que un 25,4% indica que a veces y el 23,7 % indica que nunca brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores.

Tabla 6

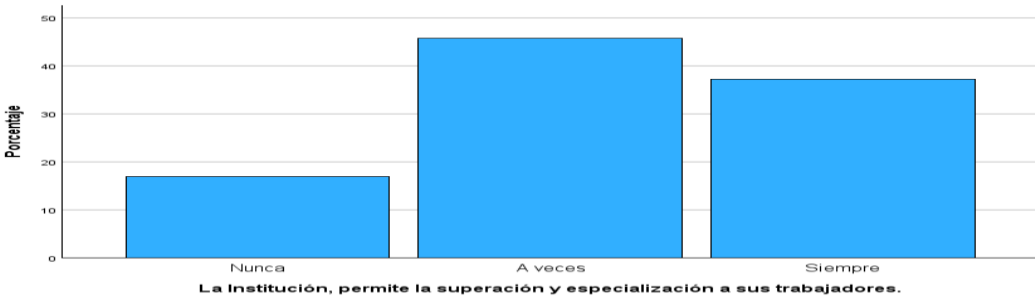
La Institución permite la superación y especialización a sus trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,9	16,9	16,9
	A veces	27	45,8	45,8	62,7
	Siempre	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 4

La Institución permite la superación y especialización a sus trabajadores



Fuente. Tabla 6.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, mencionan en un 45, 8% indica que a veces la Institución, permite la superación y especialización a sus trabajadores, así mismo el otro 37,3 % indica que siempre, la Institución, permite la superación y especialización a sus trabajadores, por otro lado, un 16,9 % indican que nunca.

Tabla 7

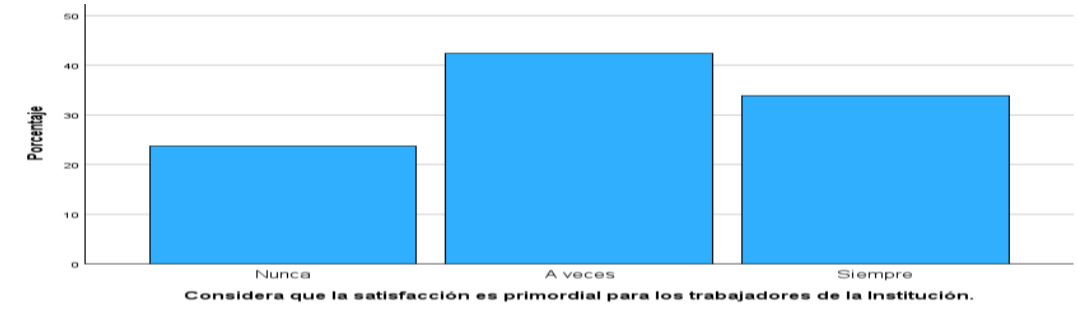
Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,7	23,7	23,7
	A veces	25	42,4	42,4	66,1
	Siempre	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 5

Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución



Fuente. Tabla 7.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Un 42,4 % del personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, mencionaron que a veces se considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución, mientras que un 33,9 % considera que siempre, la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución y el 23,7 % indican que nunca.

Tabla 8

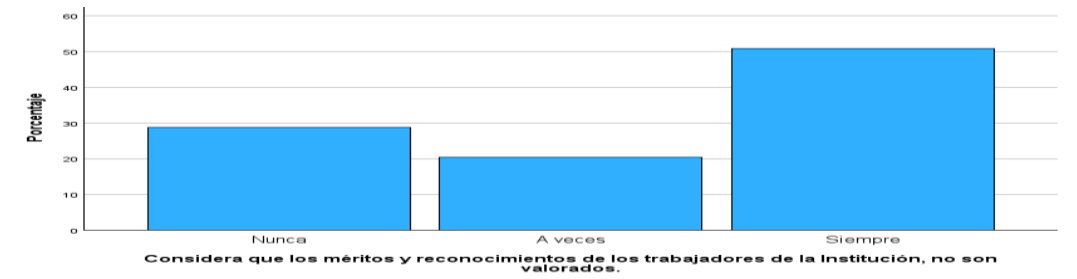
Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	28,8	28,8	28,8
	A veces	12	20,3	20,3	49,2
	Siempre	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 6

Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados



Fuente. Tabla 8.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Un 50,8 % del personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, nos dicen que siempre se considera los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados,

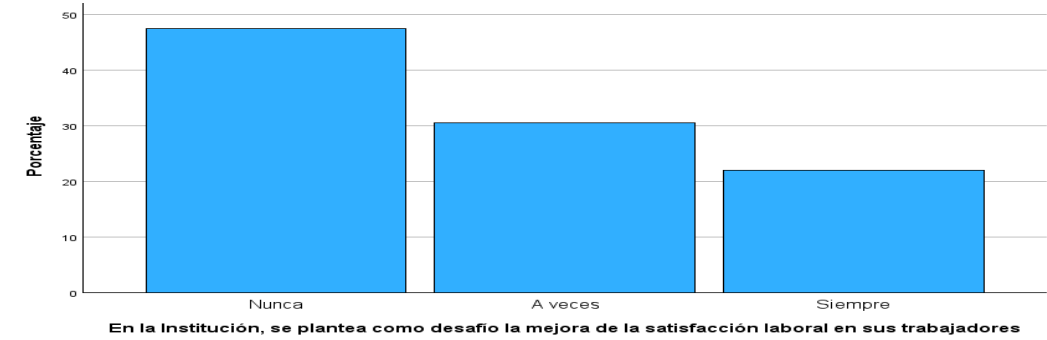
mientras que un 28% indica que nunca y el 20, 3% indica que a veces los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados.

Tabla 9
En la Institución, se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	47,5	47,5	47,5
	A veces	18	30,5	30,5	78,0
	Siempre	13	22,0	22,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 7
En la Institución, se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores



Fuente. Tabla 9

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Un 47,5 % indica que, en la Institución, nunca se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores, un 30, 5 % indica que a veces, mientras que un 22% nos dice siempre se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores.

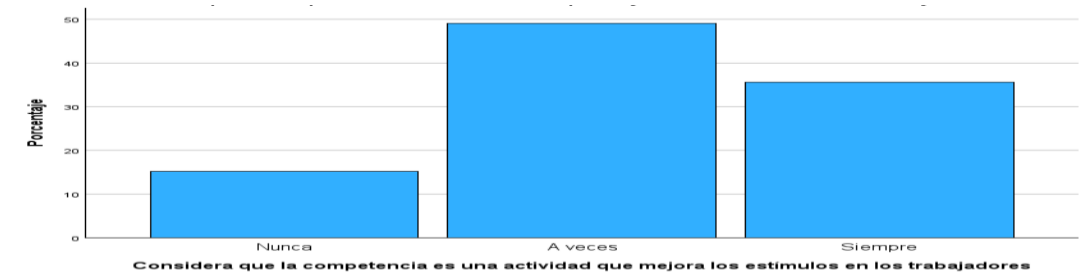
Tabla 10
Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	15,3	15,3	15,3
	A veces	29	49,2	49,2	64,4
	Siempre	21	35,6	35,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 8

Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores



Fuente. Tabla 8.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, indicaron: un 49,2 % Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores, u 35, 6% considera que siempre y un 15,3% indicaron que nunca hay una mejora de los estímulos en el personal.

Tabla 11

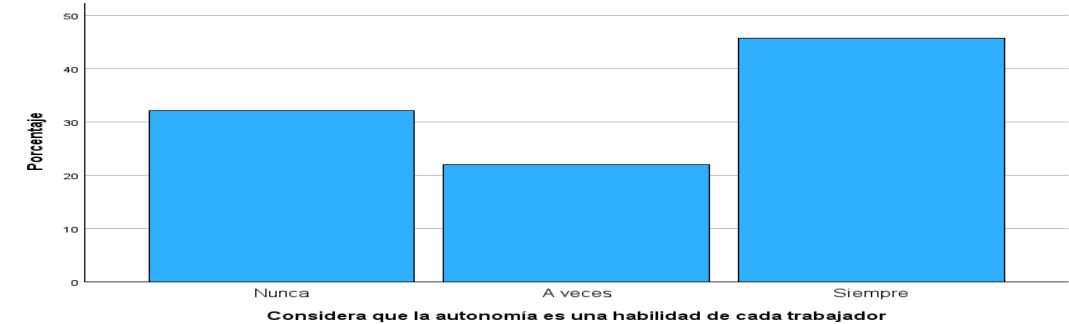
Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	32,2	32,2	32,2
	A veces	13	22,0	22,0	54,2
	Siempre	27	45,8	45,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 9

Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador



Fuente. Tabla 11.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, indicaron en un 45,8 % considera que siempre la autonomía es una habilidad de cada trabajador,

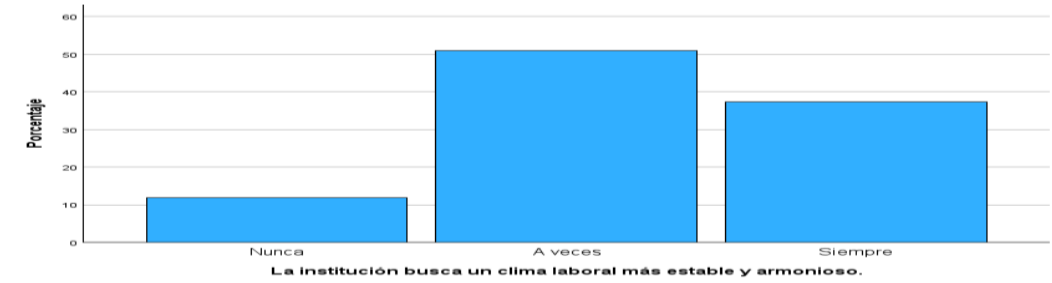
mientras que un 32,2 % menciona que nunca, y un 16 % e considera que a veces la autonomía es una habilidad de cada trabajador.

Tabla 12
La institución busca un clima laboral más estable y armonioso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,9	11,9	11,9
	A veces	30	50,8	50,8	62,7
	Siempre	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 10
La institución busca un clima laboral más estable y armonioso.



Fuente. Tabla 12.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, nos indican en un 50, 8% indican que a veces la institución busca un clima laboral más estable y armonioso, un 37,3% afirma que siempre, mientras que un 11,9% nos dicen que, a institución nunca busca un clima laboral más estable y armonioso.

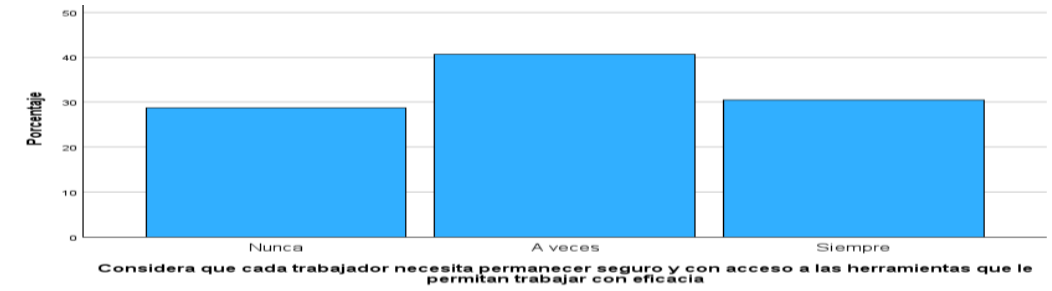
Tabla 13
Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	28,8	28,8	28,8
	A veces	24	40,7	40,7	69,5
	Siempre	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 11

Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia



Fuente. Tabla 13.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, mencionan en un 40,7 % que a veces se considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia, un 30, 5 % afirma que siempre y un 28,8% de ellos indico que nunca.

Tabla 14

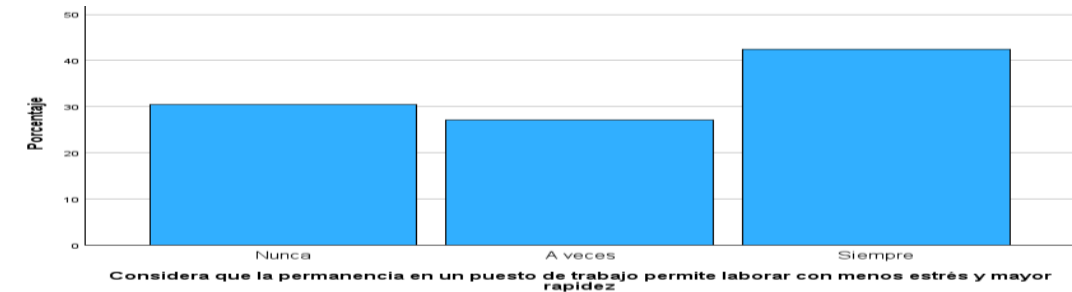
Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	30,5	30,5	30,5
	A veces	16	27,1	27,1	57,6
	Siempre	25	42,4	42,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 12

Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez



Fuente. Tabla 14.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, nos mencionan que un 42, 4 % de ellos siempre considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés

y mayor rapidez, mientras que un 30,5 % de ellos nos dice que nunca sienten esta sensación y por último un 27,1% de ellos afirman que a veces se considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez.

Tabla 15

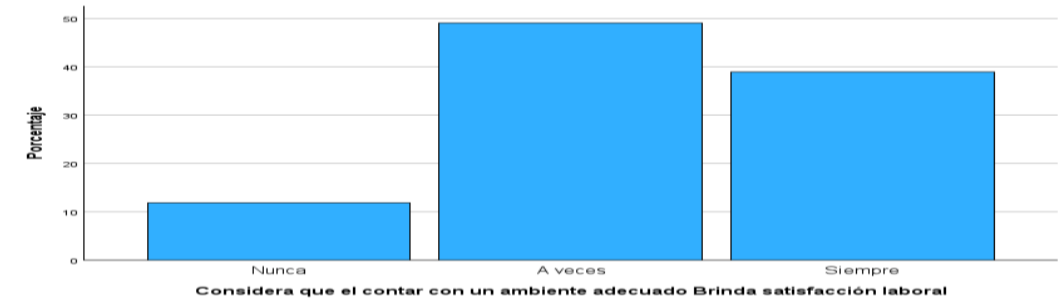
Considera que el contar con un ambiente adecuado brinda satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,9	11,9	11,9
	A veces	29	49,2	49,2	61,0
	Siempre	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 13

Considera que el contar con un ambiente adecuado Brinda satisfacción laboral



Fuente. Tabla 15.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, en un 49,2 % mencionan que a veces se considera que el contar con un ambiente adecuado brinda satisfacción laboral, mientras que un 39 % dice que siempre, mientras que un 11,9% indicaron que casi nunca se considera que el contar con un ambiente adecuado brinda satisfacción laboral.

Tabla 16

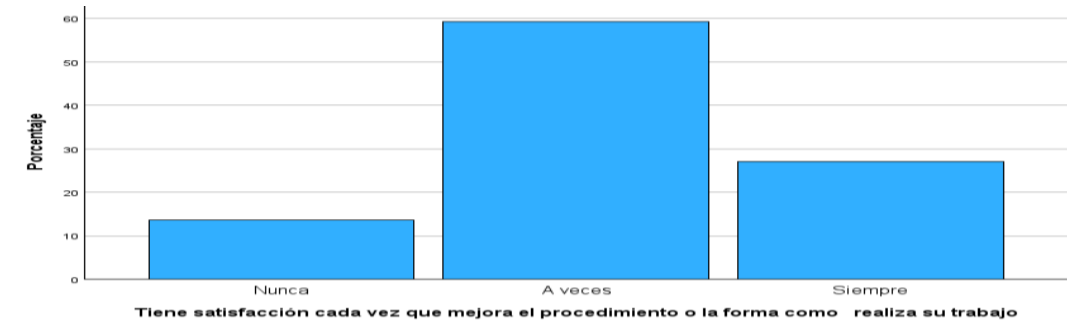
Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,6	13,6	13,6
	A veces	35	59,3	59,3	72,9
	Siempre	16	27,1	27,1	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 14

Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo



Fuente. Tabla 16.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, en un 59,3 % indican que a veces sienten satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo, mientras que un 27,1 % afirma siempre y un 13,6% nos dice que nunca siente satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.

Tabla 17

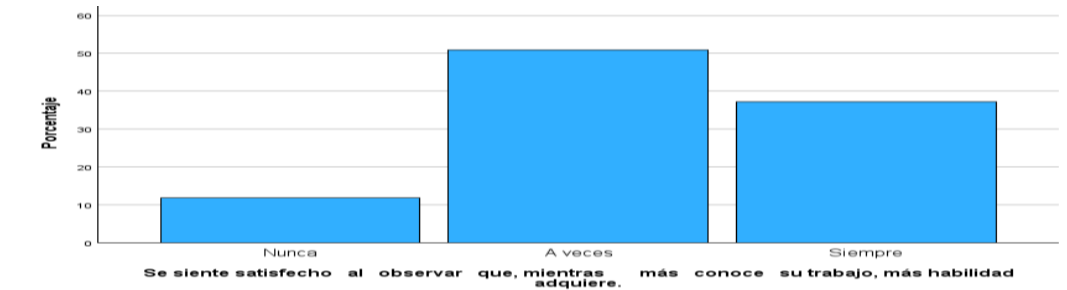
Se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,9	11,9	11,9
	A veces	30	50,8	50,8	62,7
	Siempre	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 15

Se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere



Fuente. Tabla 17.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, un 50,8% y un 37,3% indican que a veces y siempre

respectivamente se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere, pero un que 11,9% nos dice que nunca se sienten satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere.

Tabla 18

Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	15,3	15,3	15,3
	A veces	19	32,2	32,2	47,5
	Siempre	31	52,5	52,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 16

Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales



Fuente. Tabla 18.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, nos dice que el 52, 5% indica que a veces se considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales, un 32,2 % de ellos nos dice que a veces y un 15,3 % afirma que nunca.

Tabla 19

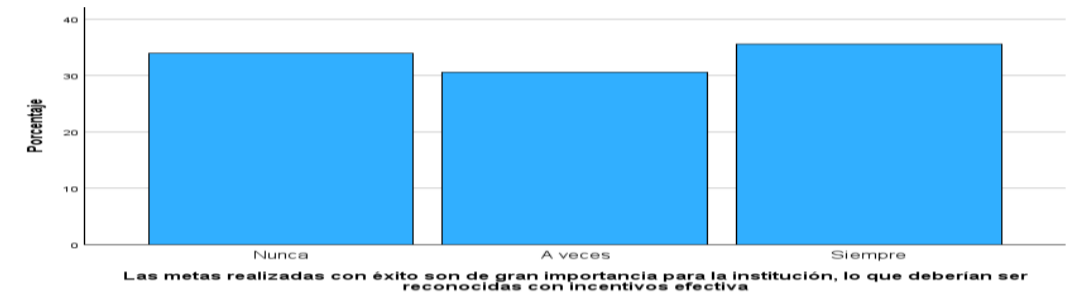
Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	33,9	33,9	33,9
	A veces	18	30,5	30,5	64,4
	Siempre	21	35,6	35,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 17

Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos



Fuente. Tabla 19.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: El personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, un 35, 6 indicaron que siempre las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos, mientras que un 30,5 % de ellos nos dice que siempre lo es y un 30,5 % nos dice que nunca las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos.

Tabla 20

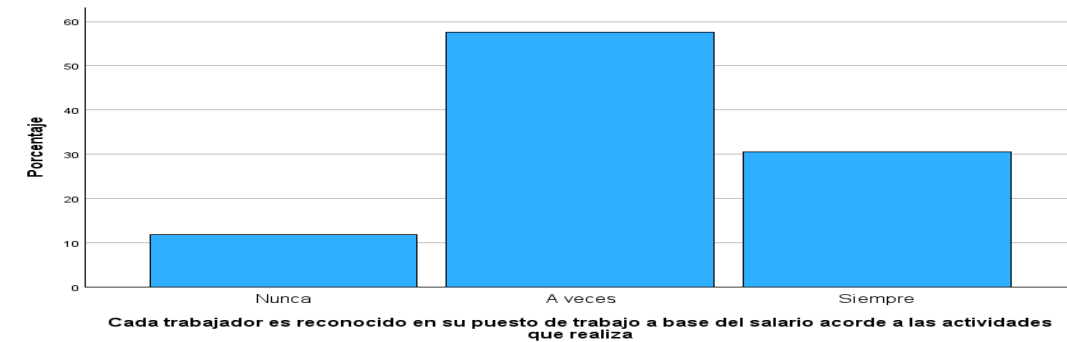
Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,9	11,9	11,9
	A veces	34	57,6	57,6	69,5
	Siempre	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Nota: Encuesta, 2024.

Figura 18

Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza



Fuente. Tabla 20

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN: Un 57,6 % del personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, menciona que a veces cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza, un 30,5% nos dice que siempre lo es, mientras que un 11,9 %, indica que nunca el trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de normalidad

La relación existente entre la motivación y satisfacción laboral.

A continuidad, realizamos el análisis de la relación que existe entre las ambas variables de estudio.

Prueba de normalidad de las variables (Shapiro-Wilk $n=59$)

Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1)

H_0 : La distribución de la variable cumple la normalidad. ($p\text{-valor} \geq 0,059$)

H_1 : La distribución de la variable no cumple la normalidad. ($p\text{-valor} < 0,059$)

Tabla 21

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk ($n \leq 59$)		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,885	59	0,000
Satisfacción Laboral	0,923	59	0,003

Se halla los valores correspondientes con el SPSS versión 26 y se obtiene:

Se puede apreciar que el nivel de significancia como resultado de las dos variables: Motivación (0,000) y Satisfacción Laboral (0,003) son menores al nivel de significación ($\alpha=0,050$), entonces se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis Nula (H_0).

4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

Tabla 22

Correlación de la hipótesis general

Rho de Spearman	Motivación		Motivación	Satisfacción laboral
		Coeficiente de correlación	1	,725
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,725	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

INTERPRETACIÓN: En relación con la Hipótesis General, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la motivación organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se evidencia en la correlación de Rho Spearman, con un valor de 0,725 y una significancia bilateral de 0,000, lo que indica una relación significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

4.2.2. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

El progreso se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica NRO. 1

Rho de Spearman	Progreso		Progreso	Satisfacción Laboral
		Coeficiente de correlación	1	,642
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,642	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

INTERPRETACIÓN: En cuanto a la hipótesis específica NRO.1, se puede afirmar que el progreso está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se refleja en la correlación de Rho Spearman, con un valor de 0,642 y una significancia bilateral de 0,000, lo que indica una relación significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

4.2.3. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

Tabla 24

Correlación de la hipótesis específica NRO. 2

			Logro	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Logro	Coefficiente de correlación	1	,815
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,815	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

INTERPRETACIÓN: En relación con la hipótesis específica NRO.2, se puede afirmar que el logro está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se refleja en la correlación de Rho Spearman, con un valor de 0,815 y una significancia bilateral de 0,000, lo que indica una relación significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

4.2.4. CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

El reto profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

Tabla 25

Correlación de la Hipótesis Específica NRO. 3

			Reto profesional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reto profesional	Coefficiente de correlación	1	,811
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,811	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

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

INTERPRETACIÓN: En cuanto a la hipótesis específica NRO.3, se puede afirmar que el clima de reto laboral está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se refleja en la correlación de Rho Spearman, con un valor de 0,811 y una significancia bilateral de 0,000, lo que indica una relación significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- En relación con mi Hipótesis General: La motivación está significativamente relacionada con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se demuestra a través de la correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.725, lo que indica una correlación positiva. Asimismo, con el trabajo de Iscacaz (2023), concluyendo que la motivación se relaciona significativamente con satisfacción laboral en el personal de la Unidad Ejecutora nro. 302, 2024, por lo que, en tanto la institución mantenga a su personal motivado y satisfecho laboralmente, el desempeño de los trabajadores mejorara directamente. Según los resultados de la investigación, se concluye que la motivación contribuye significativamente a mejorar la satisfacción laboral.
- Respecto a la hipótesis específico nro. 1: El progreso está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se evidencia a través de la correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.642, lo que confirma una correlación positiva. Según el trabajo de Chávez y Hurtado (2021), En conclusión, el progreso está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora nro. 302, 2024. Según los resultados de la indagación, se ha demostrado que el avance dentro de la organización contribuye de manera significativa a mejorar la satisfacción laboral.
- Respecto a la hipótesis específico NRO. 2: El reto profesional está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se confirma a través de la correlación de Rho de Spearman, que dio un coeficiente de 0.642, indicando una correlación positiva. Según la investigación de Herrera y Merlo (2021), se concluye que el reto profesional está vinculado con la satisfacción laboral de los empleados de la Unidad Ejecutora NRO. 302,

2024. Según los resultados de la investigación, se ha demostrado que el reto profesional del personal dentro de la organización contribuye de manera significativa a mejorar la satisfacción laboral.

- En relación con la hipótesis específica NRO. 3: El progreso está significativamente relacionado con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. Esto se evidencia a través de la correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.642, lo que indica una correlación positiva. Según la investigación de Chávez y Hurtado (2021), se concluye que el progreso está estrechamente vinculado con la satisfacción de los colaboradores de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024. Según los resultados de la indagación, se demostró que el avance dentro de la organización contribuye de manera significativa al mejorar la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- Se analizó la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado, durante 2024, Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.725 y un valor de significancia de 0.000. Estos hallazgos corroboran que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, en consecuencia, la hipótesis planteada se acepta.
- Se analizó la relación entre el progreso y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado, durante 2024, los resultados indican una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.642 y un valor de significancia de 0.000. estos resultados confirman la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el progreso y la satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada.
- Se examinó la relación entre el logro y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado, durante 2024. Los resultados revelan una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.815 y un valor de significancia de 0.000 esto evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre el logro y la satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada.
- Se analizó la relación entre el reto laboral y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado, durante 2024. Los resultados revelan una correlación positiva significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.811 y un valor de significancia de 0.000, estos hallazgos confirman la existencia de una relación estadísticamente significativa entre el reto laboral y la satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

1. Se exhorta que, las autoridades de la Unidad Ejecutora 302 Educación, resaltar la importancia de crear un entorno laboral que fomente el sentido de pertenencia y la autorrealización, ya que se observó que la motivación, vinculada a la realización personal y el sentido de contribución al ámbito educativo, tiene una atribución significativa en la satisfacción laboral del personal. Los colaboradores que se sienten valorados por su labor, que encuentran propósito en su trabajo y tienen oportunidades de desarrollo profesional, muestran niveles más altos de satisfacción, por lo que se recomienda
2. Se invita a las autoridades de la UGEL 302, implementar estrategias para la comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos, siendo un aspecto crucial para la mejora de la motivación laboral en el personal, ya que la falta de comunicación y la ausencia de un liderazgo claro son factores identificados que contribuyen a la insatisfacción laboral. El personal valora positivamente una comunicación abierta y transparente que les permita conocer sus objetivos, tareas y recibir retroalimentación constante.
3. Se recomienda autoridades de la Unidad Ejecutora 302, enfocarse en las condiciones físicas y materiales en las que los trabajadores desempeñan sus funciones, así como los beneficios sociales proporcionados por la institución (seguro médico, incentivos económicos, entre otros), son factores clave que impactan la satisfacción laboral.
4. Se recomienda autoridades de la Unidad Ejecutora 302, ejecutar actividades como los talleres de capacitación de manera continua y que sean destinadas a mejorar la disposición al trabajo que tienen sus colaboradores, así como los reconocimientos al esfuerzo, trabajo personal y la realización, la imparcialidad y al aporte material que cree brindar cada uno de ellos a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amado, L. P., Quitian, M. S., y Barrientos, E. J. (2019). La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal de la empresa Agropecuaria de Norte de Santander–Coagronorte Ltda. *Revista convicciones*,6(12), 74-83.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/convicciones/article/view/1>
- Arbaiza, L. M. (2010). Comportamiento organizacional: bases y fundamentos. Edición. CENGAGE Learning, Argentina. 520 pp.
<https://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00074158>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*,1(1), 66-78.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Avendaño, W., Luna, H y Rueda, G. (2021), en su artículo científico titulado: Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos, *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, 1315-9984, Vol. 26, N°. Extra 5, 2021 (Ejemplar dedicado a: Edición Especial), págs. 190-201
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Ballón, Y. P., Saravia, C. C., Vilchez, A. R., Cotrina, L. S., Y Lume, M. S. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*,6(4), 3057-3070. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/>
- Belda, P. R. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*,14, 137-158.
<https://www.redalyc.org/pdf/2331/>
- Benito, E. (2009). La formación en Psicología: revisión y perspectivas. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*,1(2), 1-12.
<https://www.redalyc.org/pdf/3331/333127085002.pdf>

- Cárdenas, O. S. (2016). Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla distrito el Tambo–Huancayo, 2014 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio - UNSM. <https://core.ac.uk/download/pdf/323341378.pdf>
- Carrillo, S. P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*,3(1), 11-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176505>
- Chávez, N. J., y Hurtado, A. L. (2021). (2021). Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de Instituciones Educativas Estatales y Particulares [Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón]. Repositorio - UFSC. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/908>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Chuquiyauri, N. J. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de la Minería Volcan – Pasco, 2019 [Tesis de Maestría Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio-UNHV. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/10038>
- Correa, G., Bolívar, L., y Pérez, O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*,8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/>
- Cortez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*,14(27). <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007->
- Dipp, A. J., Flores, A. T., Y Gutiérrez, R. V. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, (19), 8. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739.pdf>

- Duran, M.P. (2020). Creación del Índice de Satisfacción Laboral Docente en el Colegio de la Presentación de Bucaramanga [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga]. Repositorio - UST. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/32473>
- Gallup Daily. (2017, 31 de julio). Gallup daily: U.S. employee engagement. Obtenido de Gallup, Inc. <http://www.gallup.com/poll/180404/gallup-daily-employee-engagement.aspx>
- Hernández, A. P. (2005). La motivación en los estudiantes universitarios. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación",5(2), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44750219.pdf>
- Herrera, E. E., y Merlo, C. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada María de Nazaret de la Ciudad de Cajamarca en el año 2021 [Tesis de Licenciatura Universidad Privada, del Norte]. Repositorio - UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28718>
- INFOABE (2024, 18 de junio). Crisis salarial en Perú: Solo el 10% de los peruanos están satisfechos con el sueldo que reciben. <https://www.infobae.com/peru/2024/06/18/crisis-salarial-en-peru->
- Isacaz, L.N. (2023). Factores de riesgo psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública, Quito-Ecuador, 2023, [Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio - UTN. <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15362>
- Lagarda, A. M. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa,3(1). <https://www.redalyc.org/pdf/155/15503104.pdf>
- Lamadrid. A. (2020). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes.]. Repositorio - UNNT. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2180>

- Laza, C. A. (2015). Calidad y servicios de proximidad en el pequeño comercio. UF2382. Tutor Formación.
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218->
- Marcos, C. B., y García, F. G. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de economía aplicada*, 20(60), 25-51. <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012055522013000300006&script=sci_
- Martínez, L., Oviedo-, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120->
- Mejía, A. C. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(106), 203-214. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>
- Moreno, J. E., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. <http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688->
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/>
- Peralta, A. C., y Besio, C. V. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones Universum. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), 43-58. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-23762007000200004&script=sci_arttext&tlng=pt

- Pérez, I. T. (1987). La satisfacción laboral (Doctoral dissertation, Escuela Social de Valencia).
[https://www.academia.edu/40433762/Tesis_Doctoral_satisfacci%C3%](https://www.academia.edu/40433762/Tesis_Doctoral_satisfacci%C3%99n_laboral)
- Rivas, C. P., y Perero, G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Education Inc. Obtenido
https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
[https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.p](https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/arti)
- Rosas, A. O. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio - UVC.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9092>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sánchez, M. C., Sánchez, P., Cruz, M. M., y Sánchez, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de administración de empresas*, 54(5), 537-547.
<https://www.scielo.br/j/rae/a/4JLfsp7hpbbZVqptQT8jvzC/?lang=es>
- Skinner, C.P. (1997). Psicología de la Educación. (2ª edición). México: Editorial Utena
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20369/4/PSICOLOGI%CC%81A%20DE%20LA%20EDUCACIO%CC%81N%2018-8.pdf>

Terán, F. E. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal docente en la Institución Educativa NRO....0637 de Santa Rosa de Mishollo, 2023 [Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio – UDH. cholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Terán+

Truyenque, G. C., Sifuentes, V. A. N., y Bendezú, D. M. C. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11, 11-17. <http://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>

Zubiri, F. (2013, August). Satisfacción y motivación profesional. In *Anales del sistema sanitario de Navarra* (Vol. 36, No. 2, pp. 193-196). Gobierno de Navarra. Departamento de Salud.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Pasco Medina, B. (2025). *La motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: La Motivación y la Satisfacción Laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/CATEGORÍA	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera La motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?	Objetivo general Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.	Hipótesis general HG: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. HG0: La motivación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.	Variable dependiente: Motivación Dimensiones: - Progreso - Logro - Reto profesional Variable independiente: Satisfacción laboral Dimensiones: - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social - Beneficios económicos	Tipo de investigación: Aplicada Nivel o alcance de investigación: correlacional Diseño de investigación: No experimental de corte transversal Técnicas de recolección de datos: Encuesta /Cuestionario Población: Personal de la Unidad Ejecutora NRO. 302, 2024, que consta de 70. Muestra: 59 personas de la Unidad Ejecutora NRO. 302.
Problemas específicos • ¿De qué manera el progreso se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024? • ¿De qué manera el logro se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?	Objetivos específicos • Determinar la relación entre el progreso y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • Analizar la relación entre el logro y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.	Hipótesis específicas • HE1. El progreso se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • HE01. El progreso no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • HE2. El logro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • HE02. El logro no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.		

• ¿De qué manera el reto profesional se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024?	• Identificar la relación entre el reto profesional y la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.	la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • HE3. El reto profesional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024. • HE03. El reto profesional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.
---	---	--



ANEXO 2 INSTRUMENTO

INSTRUMENTO UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Está garantizado la confidencialidad y anonimato para evitar suspicacias de cualquier tipo, le rogamos, por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

OBJETIVO: Determinar de qué manera la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Unidad Ejecutora 302 Educación, Leoncio Prado 2024.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente.

1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre

	MOTIVACIÓN	5	4	3	2	1
Nº	DIMENSIÓN: PROGRESO					
1	La Institución, plantea una mejora de estímulos para sus trabajadores					
2	La Institución, mediante los jefes de área, colabora en los logros profesionales de sus trabajadores.					
3	La Institución, brinda oportunidades de desarrollarse profesionalmente a sus trabajadores					
	DIMENSIÓN: LOGRO					
4	La Institución, permite la superación y especialización a sus trabajadores.					
5	Considera que la satisfacción es primordial para los trabajadores de la Institución.					
6	Considera que los méritos y reconocimientos de los trabajadores de la Institución, no son valorados.					
	DIMENSIÓN: RETO PROFESIONAL					
7	En la Institución, se plantea como desafío la mejora de la satisfacción laboral en sus trabajadores					
8	Considera que la competencia es una actividad que mejora los estímulos en los trabajadores					
9	Considera que la autonomía es una habilidad de cada trabajador					
	DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO					
10	La institución busca un clima laboral más estable y armonioso.					

11	Considera que cada trabajador necesita permanecer seguro y con acceso a las herramientas que le permitan trabajar con eficacia					
12	Considera que la permanencia en un puesto de trabajo permite laborar con menos estrés y mayor rapidez					
	DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL					
13	Considera que el contar con un ambiente adecuado Brinda satisfacción laboral					
14	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo					
15	Se siente satisfecho al observar que, mientras más conoce su trabajo, más habilidad adquiere.					
	DIMENSIÓN: BENEFICIOS ECONOMICOS					
16	Considera que los incentivos permiten el desarrollo de motivación y satisfacción para lograr los objetivos laborales.					
17	Las metas realizadas con éxito son de gran importancia para la institución, lo que deberían ser reconocidas con incentivos					
18	Cada trabajador es reconocido en su puesto de trabajo a base del salario acorde a las actividades que realiza					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Sirva el presente para comunicarle que la Unidad de Gestión Educativa Local Leoncio Prado **AUTORIZA REALIZAR SU TRABAJO DE INVESTIGACION ACADEMICA Y USO DE RAZON SOCIAL DE LA ENTIDAD**, a la Srta. Belsica Anatty Pasco Medina, con DNI N°75818778, Bachiller de la Escuela Academica Profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, que lo realizará en el período de una semana del mes de setiembre del presente año, en todas las áreas correspondientes de la entidad, esto con el fin de poder elaborar su tesis y optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas, teniendo como tema de Investigación **"LA MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302 EDUCACIÓN, LEONCIO PRADO 2024"**

La información que se provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio de consentimiento

Se expide la presente carta de autorización a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Tingo María, 25 de septiembre del 2024

Atentamente,



Mg. Rubén Rodríguez Asto
DIRECTOR

SHMS/SEC.D

Jr. Túpac Amaru N° 344 Tingo María – Perú
Horario de Atención lunes a viernes de 8:00 am a 1:00 pm -3:00 pm a 5:30pm
Ruc: 20489252865 Email: direccion@ugel302.gob.pe