UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2025.

Tesis para optar el Título Profesional de

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

KARINA MONTALVÁN PAREDES

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 9.00 am del día viernes 16 de enero del 2026, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 11º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro) y Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: "**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2025**", por el/la/los Bachilleres en Administración: **Karina Montalvan Paredes,** EN FORMA PRESENCIAL.

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 10.00 am del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali
SECRETARIO
PUCALLPA

Dr. Rolando Carlos Canteño Gavino
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzales

Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez

Miembro

Mg. Cesar Augusto Huaman Fernandez

Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando

Asesor

Karina Montalvan Paredes

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/595-2025**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2025** "

Autor(es)	:	**MONTALVÁN PAREDES, KARINA**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER**

Presenta un **porcentaje de similitud de 5%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 20/10/2025

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Karina Montaluan Paredes

Autor de la tesis titulada : MOTIVACION LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2025.

Sustentada el año 2026

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando

Facultad: de Ciencias Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: de Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 01 / 2026

Email: karinamontaluan42@gmail.com Firma:

Teléfono: 920427276 DNI: 75895098

DEDICATORIA

A Dios, por haberme concedido la fortaleza y la claridad necesarias para culminar este trabajo.

A mi hija Ottirak, cuya presencia en mi vida fue una fuente inagotable de amor e inspiración. Aunque hoy ya no se encuentre a mi lado, su recuerdo permanece vivo en cada paso de este camino. Este logro se lo dedico con todo mi cariño, en memoria de lo que significó y seguirá significando para mí.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por brindarme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para seguir adelante a pesar de los obstáculos, iluminando mi camino en cada etapa de este proceso.

A todas aquellas personas que, de una u otra manera, aportaron con su tiempo, experiencia y colaboración para que esta investigación se hiciera posible.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTOS vii

ÍNDICE GENERAL.....viii

ÍNDICE DE TABLAS.....x

ÍNDICE DE FIGURAS.....xi

RESUMEN.....xii

ABSTRACT xiii

INTRODUCCIÓN xiv

CAPÍTULO I.....15

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....15

1.1. Descripción del problema 15

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Objetivos de la investigación 17

1.3.1. Objetivo general.....17

1.3.2. Objetvos específicos 17

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 18

1.4.1. Hipótesis general.....18

1.4.2. Hipótesis específicas.....18

1.5. Variables 18

1.6. Justificación 20

CAPÍTULO II.....21

MARCO TEÓRICO.....21

2.1. Antecedentes de la investigación.....21

2.1.1. Antecedentes internacionales 21

2.1.2. Antecedentes nacionales 21

2.2. Bases teóricas del problema 23

2.3. Definición de términos básicos 31

CAPÍTULO III 37

MARCO METODOLÓGICO 37

3.1. Método de investigación 37

3.2. Población y muestra 38

3.3. Instrumento de recolección de datos 39

3.4. Procedimiento de recolección de datos 40

3.5. Tratamiento de los datos 41

CAPÍTULO IV 43

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 43

4.1. Resultados de los objetivos 43

4.2. Prueba de hipótesis 47

4.3. Discusión de resultados 49

CONCLUSIONES 51

SUGERENCIAS 52

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 53

ANEXOS 61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 19

Tabla 2. Número de trabajadores contratados de la UNU 38

Tabla 3. Confiabilidad de la variable motivación laboral 40

Tabla 4. Confiabilidad de la variable satisfacción 40

Tabla 5. Prueba de normalidad de variables 42

Tabla 6. Parametros de interpretación del coeficiente de Spearman 42

Tabla 7. Nivel de la variable motivación laboral 43

Tabla 8. Nivel de la dimensión necesidades de logro 44

Tabla 9. Nivel de la dimensión necesidades de afiliación 44

Tabla 10. Nivel de la dimensión necesidades de poder 45

Tabla 11. Nivel de la variable satisfacción 46

Tabla 12. Relación de la motivación laboral y satisfacción 47

Tabla 13. Relación de las necesidades de logro y satisfacción 47

Tabla 14. Relación de las necesidades de afiliación y satisfacción 48

Tabla 15. Relación de las necesidades de poder y satisfacción 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de la investigación.....38

Figura 2. Fórmula para calcular la muestra.....39

Figura 3. Nivel de la variable motivación laboral.....43

Figura 4. Nivel de la dimensión necesidades de logro 44

Figura 5. Nivel de la dimensión necesidades de afiliación 45

Figura 6. Nivel de la dimensión necesidades de poder 45

Figura 7. Nivel de la variable satisfacción 46

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. El tipo de investigación fue básico, de nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. Los instrumentos se elaboraron mediante la técnica de preguntas cerradas y el recojo de datos fue mediante la técnica de la encuesta, que se aplicó a 117 trabajadores contratados. Los datos se analizaron mediante el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach, en el programa SPSSv27. Los resultados indican que el nivel de motivación laboral en un 50% es medio y en el otro 50% es alto. El nivel de satisfacción en un 56% es medio. Se concluye que existe una relación positiva débil (0,064) y no significativa (0,247) entre la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Esto quiere decir que la forma en la que los trabajadores manejan su motivación por el logro, su motivación de afiliación y su motivación del poder no alcanza para obtener una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción.

Palabras clave: Motivación, Logro, Afiliación, Poder, Satisfacción.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between work motivation and job satisfaction among contracted employees at the National University of Ucayali, 2025. The research was basic, the level was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The instruments were developed using closed-ended questions, and data collection was carried out through a survey administered to 117 contracted employees. The data was analyzed using Cronbach's alpha statistical coefficient in the SPSSv27 program. The results indicate that 50% of workers have a medium level of job motivation, while the other 50% have a high level. The level of satisfaction is medium in 56% of cases. It is concluded that there is a weak (0.064) and non-significant (0.247) positive relationship between work motivation and job satisfaction among contracted workers at the National University of Ucayali, 2025. This means that the way in which employees manage their achievement motivation, affiliation motivation, and power motivation is not sufficient to obtain a higher and more significant positive relationship with satisfaction.

Keywords: Motivation, Achievement, Affiliation, Power, Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Un trabajador motivado, logra sus metas, se siente comprometido, está predispuesto a recibir retroalimentación, de junta más con sus compañeros, participa en el trabajo en equipo, coopera, es más amigo, influye positivamente ante sus compañeros, adquiere prestigio y estatus, se considera competente, en conclusión, es un trabajador satisfecho. No siempre es así, como el caso de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali. Un grupo considerable manifiesta, que se sienten desmotivados por una serie de factores, siendo el más importante su inestabilidad laboral, porque sus contratos podrían resolverse en cualquier momento, lo que genera una insatisfacción generalizada, en cada uno de los trabajadores, en la base a lo expuesto la investigación se ha desarrollado tomando en consideración la siguiente estructura:

En el capítulo I, presentamos la descripción del problema, seguido de la formulación del problema general y específicos, también presentamos los objetivos, las hipótesis, conceptualizamos las variables, igualmente presentamos la operacionalización de las variables y su respectiva justificación.

En el capítulo II, consignamos los antecedentes en sus diferentes contextos, también consignamos las bases teóricas, representado por el concepto de las variables y sus dimensiones, incluido sus teorías, y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III, presentamos el método de investigación, representado por el tipo, nivel y diseño de la investigación, seguido de la población y muestra, también presentamos la técnica de elaboración de instrumentos, su validez y confiabilidad, asimismo se presenta, la técnica de recolección, procesamiento, presentación y análisis de datos.

En el capítulo IV, presentamos los resultados, representado por el nivel de variables y dimensiones, también por la prueba de hipótesis general y específicas, y discusión de resultados.

Finalmente, presentamos las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En Guayaquil en la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Gancino (2021) como investigadora pudo observar que los trabajadores presentan preocupación por la pérdida de trabajo, la reducción de sueldo, asimismo, manifiestan que con lo que ganan actualmente no pueden cubrir sus necesidades básicas, no se sienten seguros si seguirán trabajando en la organización, también, manifiestan que no sienten que se reconozca su trabajo, considerando que hay más carga laboral a un menor sueldo.

En Perú, según Panduro & Casa (2022), en una universidad del ámbito de la amazonia peruana, se ha observado la falta de motivación laboral para con sus colaboradores, debido a la modalidad de trabajo remoto que surgió a partir de la llegada de la pandemia producida por la Covid-19, donde los trabajadores se vieron en la necesidad de adaptarse a esta nueva forma de trabajar.

En lo que refiere a la Universidad Nacional de Ucayali, el 90% de los trabajadores en un sondeo rápido, indican que los funcionarios no los motivan para lograr sus metas, para sentirse comprometidos con sus actividades, no los retroalimentan en caso de alguna duda de sus funciones, el 70% dice, que los funcionarios no promueven el compañerismo, el trabajo en equipo, la cooperación y la buena amistad entre sus trabajadores, finalmente el 90% manifiesta, que los funcionarios no influyen positivamente, para que logren prestigio, estatus y competitividad.

Otro de los problemas que enfrentan las universidades es la satisfacción laboral, de ahí Yánez & Yánez (2020), observaron en la Universidad Metropolitana, sede Machala, la escasa comunicación interna entre docentes y directivos y la poca organización en la programación y planificación de los horarios para las reuniones de

trabajo, por lo que posteriormente se evidencia la ausencia de los mismos a estas convocatorias. Lo descrito, se debe a la poca capacidad de liderazgo de los directivos y mandos medios quienes son los encargados de ejecutar las convocatorias a los colaboradores, complementado a la inexistencia de un manual de funciones con roles definidos para la asignación de tareas; pero el mayor problema es la escasa interrelación entre los colaboradores, lo que origina insatisfacción laboral de los profesionales de esta institución educativa.

En Perú, de acuerdo con Celestino (2023), en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, hay preocupación por el entorno social en el trabajo que enfrentan los trabajadores administrativos, debido a que cuando los empleados regresan al trabajo, la situación empeora y tiene un impacto negativo en su satisfacción laboral. Además, el liderazgo deficiente, reconocimiento y recompensas insuficientes, una carga de trabajo desequilibrada y una comunicación deficiente son algunas de las posibles causas del problema. Estos elementos conducen a problemas de comunicación, conflictos, deterioro de las relaciones interpersonales, confusión, falta de motivación, desmotivación, insatisfacción y estrés laboral.

Situación parecida pasa en la Universidad Nacional de Ucayali, en otro sondeo rápido a los trabajadores, si bien es cierto el 100% considera que mantiene una buena relación con su jefe, le satisface la supervisión que ejerce y recibe por parte de sus superiores, sin embargo, un 50% dice, que se encuentran insatisfechos, debido que los ambientes físicos de la universidad no son limpios, ni higiénicos, ni saludables, no cuentan con buena iluminación, buena ventilación, lo que hace que la temperatura sea inadecuada, un 60% indica, que no se siente satisfecho con el sueldo que recibe, tampoco con la formación y promoción de ascenso y contratación que ofrece la universidad, finalmente un 10%, no se siente satisfecho (a) con su trabajo, con su desempeño, no desarrolla sus habilidades, no cumple con sus objetivos y metas.

De persistir los problemas descritos, habrá repercusiones negativas si no se solucionan los problemas de motivación laboral, lo que ocasionará un mayor crecimiento de insatisfacción laboral, perjudicando la calidad del trabajo y, por consiguiente, la reputación y el prestigio de la Universidad Nacional de Ucayali. En consecuencia, es necesario que las autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, aborden los problemas del motivación laboral y satisfacción de sus trabajadores, acción que permitirá la mejora de la enseñanza, siendo los más beneficiados los estudiantes y la sociedad en general.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025?
- ¿Cuál es relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025?
- ¿Cuál es relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025

1.3.2. Objetvos específicos

- Mostrar el nivel de motivación laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025.

- Calcular el nivel de satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025.
- Calificar la relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025.
- Establecer la relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Precisar la relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa

1.4.2. Hipótesis específicas

- La relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa
- La relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa
- La relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: motivación laboral

La motivación laboral se refiere al grupo de situaciones internas y externas que incentivan a los empleados a alcanzar los objetivos de la

organización y satisfacer sus propias necesidades, lo que a su vez genera un alto rendimiento y una mayor satisfacción laboral, Kumar y Pansari, como se cita en Calle (2023).

1.5.2. Variable 2: satisfacción

Para Suárez y Herrera (2021), la satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida.

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación laboral	Necesidades de logro	Metas Compromiso Retroalimentación
	Necesidades de afiliación	Compañerismo Trabajo en equipo Cooperación Amistad
	Necesidades de poder	Influencia Prestigio y estatus Competencia
Satisfacción	Satisfacción con el ambiente físico	Limpieza, higiene y salubridad Ergonomía, entorno físico y espacio Iluminación Ventilación Temperatura
	Satisfacción con la supervisión	Relación con sus superiores Trabajo sujeto a supervisión Proximidad y frecuencia de supervisión Objetividad de la supervisión Apoyo de sus superiores
	Satisfacción con las prestaciones	Satisfacción con sueldo / salario Formación Promociones (ascensos) Contratación
	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción por el trabajo en sí Desarrollo de habilidades. Desempeño laboral Objetivos, metas e indicadores

Nota. Matriz de consistencia

1.6. Justificación

1.6.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, la investigación se justifica porque entregó teorías seleccionadas, a la comunidad académica e investigadora, sobre motivación y satisfacción laboral, toda vez que, en este mundo globalizado y cambiante, se hace muy importante aplicar estas nuevas teorías, ya que las organizaciones hoy en día buscan trabajadores motivados y satisfechos.

1.6.2. Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente porque entregó dos instrumentos de recolección de datos, a la comunidad académica e investigadora, uno para medir la variable motivación y otro para medir la variable satisfacción laboral, instrumentos que fueron sometidos al proceso de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach.

1.6.3. Justificación práctica

La investigación se justifica porque entregó resultados validados a la Universidad Nacional de Ucayali, información importantísima para que esta casa superior de estudios, proponga o tome en consideración en sus documentos de gestión, la solución a los problemas de motivación y satisfacción laboral de sus trabajadores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Fernández y Ruíz (2022), en su investigación Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo, concluyeron: el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo se sitúa entre alto y muy alto, puesto que con respecto al proceso de evaluación de desempeño las respuestas fueron en su mayoría positivas. También se destaca la buena relación con superiores y el ambiente físico y emocional. Sin embargo, el tema de remuneración y reconocimiento se encuentra en un estándar de alto con tendencia a bajo, lo cual genera una posible futura línea de investigación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cutipa y Chillihuani (2021), en su investigación sobre motivación Laboral y Satisfacción de los Colaboradores de la Agencia Diagonal del BCP - Cusco, 2020, concluyen: La motivación de logro tiene un efecto positivo en la satisfacción de los colaboradores de la Agencia Diagonal del Banco de Crédito del Perú de la ciudad del Cusco, 2020, con una significación (p valor Sig. (bilateral)) = 0,001, y un valor del coeficiente de Tau-b de Kendall = 0,919 el cual indica que la relación es directa (tiene signo positivo).

Soto (2021), en su tesis “Factores motivacionales y nivel de satisfacción laboral, para la prevención de conflictos entre colaboradores en la empresa comunal de servicios múltiples Rancas - Pasco, año 2019, concluye: concluimos el valor es $p < 0.002$ menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia la dimensión necesidad de afiliación se relacionan

significativamente con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores, para la prevención de conflictos en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas, por otro lado el coeficiente de correlación es 0.912 asimismo podemos decir que existe una alta correlación entre la dimensión necesidad de afiliación y la variable satisfacción laboral.

Soto y Taipe (2021), en su tesis motivación laboral y satisfacción laboral en usuarios internos de un mercado de Chiclayo en tiempos COVID-19, 2021, concluye: La dimensión poder de motivación no presenta una relación estadísticamente significativa con las dimensiones de satisfacción laboral.

Zapata (2023), en su tesis Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022, concluye: Se logró comprobar que la motivación presenta correlación directa con la satisfacción laboral (Sig. < 0,05; Rho = 0.776), debido a ello, se infirió que el fortalecimiento de la motivación tiene repercusión en la satisfacción laboral.

Chacon (2024), en su tesis Motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral post pandemia en tres clínicas chiclayanas, en cuanto al nivel de motivación, los empleados muestran una sensación intermedia de protección en el trabajo, sin sentir amenazas significativas de perder su trabajo o inseguros en su puesto. Además, se encuentran en una posición donde no se sienten plenamente inmersos en su entorno laboral, pero tampoco se sienten excluidos. También aprecian su contribución en el trabajo de manera equilibrada, sin extremos positivos o negativos, lo cual puede ser influenciado por la opinión de sus superiores. Así mismo, un grupo considerable de empleados no muestra una fuerte motivación para explorar su máximo potencial o buscar un crecimiento más allá de su zona de confort en sus funciones.

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Variable 1: motivación laboral

- **Concepto de la variable motivación laboral**

La motivación desde la psicología, lo define como la fuerza que orienta el comportamiento individual. Desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral se define como la necesidad de reconocimiento que el empleado busca en la organización para satisfacer sus demandas personales. Este reconocimiento se persigue con el propósito de convertirse en el principal impulsor hacia el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades; por ende, el comportamiento del trabajador debe facilitar el logro de todas las metas establecidas tanto por él mismo como por la empresa en la que está empleado, Peña y Villon, como se cita en Loza & Coaquira (2024).

- **Concepto de las dimensiones de la variable motivación laboral**

✓ **Necesidades de logro**

La necesidad de logro está influida por las habilidades personales para proponerse metas, por la presencia de un locus de control interno (percepción de autorresponsabilidad sobre los eventos de la vida) y por la promoción de independencia por parte de los padres durante la infancia, McClelland, como se cita en Abreo & Gutierrez (2024).

✓ **Necesidades de afiliación**

Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización, McClelland, como se cita en Quintero, Marín, & González (2022).

✓ **Necesidades de poder**

La necesidad de poder se refiere a un impulso interno que influye en el comportamiento de un individuo hacia el objetivo de ejercer influencia sobre otros individuos o grupos. Implica el deseo de impactar en los demás, controlar

situaciones y tratar de persuadir o impresionar a los demás, lo que a menudo provoca reacciones emocionales positivas o negativas en quienes son influenciados. Las personas con esta necesidad suelen estar preocupadas por su propia imagen y buscan constantemente destacar como líderes o figuras de autoridad en su entorno social, Bisetti, como se cita Bruno (2024)

- **Teorías de la variable motivación laboral**

✓ **Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland**

El individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la teoría de Maslow) y, por tanto, la conducta del individuo pasa a resumirse en tres tipos de necesidades:

❖ Necesidad de logro: Es la necesidad de destacar y triunfar. Lleva a las personas a imponerse metas elevadas que alcanzar, tienen el deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante para su actuación.

❖ Necesidad de poder: Es la necesidad que tienen las personas de influir y controlar a otras personas o grupos, y de obtener su reconocimiento. Estas personas motivadas por está necesidad de poder, les gusta que se les considere importantes, y desean adquirir prestigio o un estatus superior al de los demás.

❖ Necesidad de afiliación: Es la necesidad de pertenencia, es decir, tener relaciones interpersonales afectivas, formar parte de un grupo social. Prefieren el trabajo en grupo que el individual, y buscan tener un grado de popularidad en el que se sientan cómodos.

La propuesta permite que los gerentes traten a sus empleados de manera diferente según sus tendencias, lo que facilita que estos se comuniquen con sus empleados según las necesidades específicas de cada uno. En la actualidad, esta teoría es muy útil en la selección de personal y la

promoción laboral porque los diversos tipos de motivación de los empleados van a determinar sus diferentes expectativas laborales, McClelland, como se cita en Ubilla (2024).

✓ **Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (Abraham Maslow**

Esta teoría, establece una jerarquía de necesidades humanas y sostiene que a medida que se satisfacen las necesidades más fundamentales dentro de la base de la pirámide, las personas empiezan a manifestar necesidades y deseos más sofisticados que se encuentran en los niveles superiores de la estructura. Amplia Penalver, La escala de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide de cinco niveles. Los primeros cuatro niveles se agrupan como "necesidades de déficit" (primordiales), mientras que el nivel superior se denomina "autorrealización", "motivación de crecimiento" o "necesidad de ser". La distinción radica en que las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, pero la necesidad de ser es una fuerza motivadora continua. La idea central de esta jerarquía es que solo prestamos atención a las necesidades superiores cuando las necesidades inferiores han sido satisfechas. Las fuerzas de crecimiento impulsan un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades dominantes hacia abajo Maslow, como se cita en Godoy & Lituma (2025).

✓ **Teoría de motivación e higiene de Herzberg**

La teoría de la motivación, también conocida como la teoría de los dos factores, propone que existen dos tipos de factores que influyen en la motivación en el lugar de trabajo: los factores de higiene y los factores motivacionales.

Los factores de higiene, que incluyen el salario, las condiciones de trabajo y las relaciones con los compañeros y supervisores, no motivan por sí

mismos, pero su ausencia puede causar insatisfacción. Por lo tanto, son necesarios, pero no suficientes para motivar a los empleados.

Por otro lado, los factores motivacionales, como el reconocimiento, la responsabilidad y el progreso, pueden generar satisfacción y motivar a los empleados a rendir al máximo. Según Herzberg, estos factores están directamente relacionados con el contenido del trabajo en sí.

Por lo tanto, para maximizar la motivación en el lugar de trabajo, Herzberg sugiere que los gerentes deben enfocarse tanto en eliminar los factores de higiene insatisfactorios como en promover los factores motivacionales Herzberg, como se cita en Carreño (2024).

- ✓ **Teorías X e Y de McGregor**

Esta teoría, sostiene la idea de que los empleados son inherentemente perezosos, evitan las responsabilidades y necesitan ser controlados y dirigidos mediante una supervisión estricta. En un entorno laboral basado en la Teoría X, se suele utilizar un estilo de liderazgo autoritario y jerárquico, enfocado en el control y la supervisión constante de los trabajadores. La Teoría X, presenta una visión algo pesimista de la naturaleza humana en el lugar de trabajo, según esta teoría, los empleados son vistos como inherentemente vagos, odian el trabajo y evitan la responsabilidad siempre que sea posible, como resultado de este reconocimiento, los gerentes teóricos que adoptan este enfoque tienden a centrarse en hacer cumplir reglas estrictas y castigar las violaciones para garantizar la productividad.

La Teoría Y sugiere que los empleados son intrínsecamente motivados, buscan responsabilidades y desean contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales. En un contexto basado en la Teoría Y, se promueve un estilo de liderazgo participativo, en el que se fomenta la confianza, la autonomía y el desarrollo personal y profesional de los empleados. La teoría Y afirma que el trabajo es una fuente de satisfacción

personal y, en condiciones favorables, puede ser tan natural como el juego o el descanso. Los principios básicos de esta teoría incluyen la creencia en el desarrollo del potencial de las personas, la importancia de las recompensas intrínsecas y el fomento de un entorno laboral que permita la autorrealización. Esta teoría promueve la idea de que los empleados tienen autonomía y control para perseguir los objetivos organizacionales, en las condiciones adecuadas, y que la gente no sólo aceptará la responsabilidad, sino que también la perseguirá, Douglas McGregor, como se cita en Salas (2024).

✓ **Teoría de la Autoeficacia de Bandura**

La Teoría de la Autoeficacia, se centra en la creencia de un individuo en su capacidad para ejecutar acciones necesarias para alcanzar objetivos específicos.

❖ Autoeficacia Alta: Las personas con alta autoeficacia confían en su capacidad para superar desafíos y lograr sus objetivos. Tienden a establecer metas más altas y muestran mayor persistencia. La autoeficacia influye en cómo las personas piensan, se motivan y se comportan.

❖ Autoeficacia Baja: Las personas con baja autoeficacia dudan de sus habilidades y son menos propensas a enfrentar desafíos. Pueden evitar situaciones difíciles y abandonar los objetivos ante la primera señal de fracaso, Albert Bandura, como se cita en Torrejón (2024).

2.2.2. Variable 2: satisfacción

- **Concepto de la variable satisfacción**

Es un estado emocional agradable resultado de la evaluación del trabajo propio o de experiencias laborales. En otras palabras, representa cómo nos sentimos y qué es lo que pensamos sobre nuestro trabajo Locke, como se cita en Galán & Frías (2024).

- **Conceptos de las dimensiones de la variable satisfacción**

✓ **Satisfacción con el ambiente físico**

Según Vallenas (2024), evalúa aspectos como la limpieza, la higiene, la temperatura, la ventilación e iluminación del entorno laboral.

✓ **Satisfacción con la supervisión**

Esta dimensión se refiere a las conexiones interpersonales entre los individuos y sus superiores, y abarca aspectos como la forma en que los superiores evalúan las tareas, el nivel de supervisión recibido, la frecuencia y la proximidad de la supervisión, la justicia y la imparcialidad del trato dentro de la organización, y el apoyo ofrecido por los superiores, Meliá y Peiró, como se cita en Orellana (2024).

✓ **Satisfacción con las prestaciones**

Hace referencia a la satisfacción con el grado de cumplimiento y el acuerdo con las prestaciones que otorga la empresa. Se compone de las preguntas: “el grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales”, y “la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales, Meliá y Peiró, como se cita en García (2023).

✓ **Satisfacción con el trabajo**

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” Sikula, como se cita en Haro (2024).

- **Teorías de la variable satisfacción**

✓ **Teoría de la discrepancia de Locke**

La Teoría de la Discrepancia, surge como una respuesta a la necesidad de comprender las reacciones individuales ante las discrepancias entre creencias y realidades percibidas. En su esencia, postula que cuando existe una discrepancia entre lo que una persona cree que debería ser y lo que

realmente es, surge una motivación para reducir esa discrepancia, ya sea cambiando la situación o las creencias, con el fin de alcanzar un estado de congruencia interna. Sus objetivos principales son explicar cómo las personas manejan estas discrepancias y comprender los procesos motivacionales que impulsan el comportamiento humano hacia la reducción de estas. La teoría se clasifica en discrepancia cognitiva y emocional, la primera se refiere a las discrepancias entre creencias y realidad percibida, y la segunda a las discrepancias entre emociones deseadas y experimentadas, Locke, como se cita en Talledo (2025).

- ✓ **Teoría de Lawler**

Esta teoría sostiene que la conexión entre la satisfacción laboral y las recompensas que los empleados reciben se ve influida por la percepción de equidad respecto a estas recompensas. Esto conlleva a que el trabajador realice un análisis bidimensional: primero, evalúa su desempeño y competencias frente a lo que considera que debería recibir como compensación por sus logros; segundo, compara lo que aporta y lo que obtienen sus colegas. La percepción de desequilibrio en estos aspectos puede generar insatisfacción. Así, también establece que la satisfacción laboral está condicionada por dos factores clave: los homenajes que reciben los empleados y la percepción de equidad en esas recompensas. En este contexto, la satisfacción o insatisfacción laboral se deriva de un proceso de evaluación comparativa que los empleados realizan de manera consciente o inconsciente. Este proceso de evaluación se desarrolla en dos etapas: Análisis interno: En la primera etapa, el trabajador realiza una autoevaluación en la que compara su desempeño propio y capacidad con lo que cree que debería recibir como recompensa por sus resultados. Análisis comparativo: En la segunda etapa, el empleado compara lo que recibe en su trabajo con lo que otras personas, en posiciones similares o dentro del mismo entorno laboral, están recibiendo. Este

análisis comparativo implica observar no solo las recompensas tangibles, como el salario y los beneficios, sino también las recompensas intangibles, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, Lawler, como se cita en Ale (2024).

✓ **Teoría de los sucesos situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman**

Los dos componentes principales de esta teoría son:

- Las características situacionales: Referida a que las personas antes de aceptar un empleo evalúan aspectos como: el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, las políticas de la compañía, y la supervisión.
- Los sucesos situacionales: Generalmente, son evaluados después de que las personas aceptan un empleo. Éstos pueden ser positivos o negativos. Los sucesos positivos incluyen por ejemplo dar a los empleados algún receso por algún trabajo extraordinario, o poner un microondas en el lugar de trabajo. Los sucesos negativos incluyen, por ejemplo, mensajes de correo electrónico confusos, comentarios de mal gusto de los compañeros de trabajo, y fotocopiadoras que se rompen con frecuencia, Quarstein, McAfee y Glassman, como se cita en Peralta (2024).

✓ **La teoría de las relaciones humanas, impulsada por Mayo**

Esta teoría enfatiza la calidad de los elementos humanos y sociales en el agrado laboral. Basándose en resultados del experimento de Hawthorne, que demostró que la producción y el agrado de los colaboradores aumentaban cuando se les prestaba atención, se les daba participación y se les reconocía su valor. Esta teoría tiene el valor de resaltar la dimensión social y emocional del trabajo, así como la influencia de las actitudes, los conocimientos y las perspectivas de los trabajadores en su satisfacción laboral. Sin embargo, también tiene la limitación de no considerar los aspectos estructurales y

materiales del trabajo, que también son notables para la satisfacción laboral, Mayo, como se cita en Miranda (2024).

✓ **Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist**

La teoría del ajuste en el trabajo, se centra en cómo la relación entre las necesidades, habilidades y requisitos del trabajo en una organización influye en la satisfacción laboral de los empleados; según esta teoría cuando las demandas del trabajo no coinciden con las habilidades y necesidades de los empleados, esto puede generar descontento en el entorno laboral, Dawis y Lofquist, como se cita en Cieza (2024).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: motivación laboral

- **Amistad**

La amistad, es una relación afectiva que se genera entre las personas, esta se forma sobre los fundamentos de la reciprocidad y el trato continuo. La amistad se caracteriza por los valores de lealtad, amor, solidaridad, incondicionalidad, sinceridad y compromiso, Gallego y Vidal, como se cita en Yucra & Ciña (2022).

- **Compañerismo**

El término “compañerismo” es el vínculo que se establece entre compañeros. Sin duda, una de las piezas claves para conseguir armonía entre un grupo de personas. Y es que crear lazos entre las personas que trabajan juntas es vital para generar un buen clima laboral en la empresa. Las relaciones laborales son muy importantes, de ahí parte el concepto de compañerismo. Tanto ayudar como recibir ayuda convierte el trabajo en algo más allá de deberes y obligaciones, ya que propicia un buen ambiente. Segurmanía, como se cita en Merchá (2022).

- **Competencias laborales**

Pozo (2017), como se cita en Timoteo (2024). Es la integración de un conjunto de capacidades que se ponen en acción en un contexto determinado para solucionar un problema, permitiendo un desempeño satisfactorio en situaciones reales. Una competencia profesional es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad laboral movilizando los conocimientos y destrezas necesarios para lograr unos objetivos.

✓ **Compromiso**

De acuerdo con Alvarado & Montero (2021), es la aplicación máxima de las capacidades para ejecutar todo lo que se ha encomendado y aceptado. Representa una actitud fundamental, que se manifiesta en la identificación con la misión y visión institucional, el esfuerzo realizado para lograrlas y la responsabilidad que nos compete es cumplir con lo prometido aún ante circunstancias adversas.

✓ **Cooperación**

Es una habilidad que consiste en el trabajo en equipo para lograr un determinado fin. Es, por tanto, “el acto o proceso de trabajar en conjunto para alcanzar un propósito común, o lograr un beneficio mutuo. La cooperación demuestra la capacidad para trabajar de manera efectiva y respetuosa con diversas personas o equipos, hacer compromisos, crear consensos para tomar decisiones, asumir responsabilidades compartidas en tareas colaborativas y valorar las opiniones y contribuciones individuales de otras personas, a partir de una fuerte identidad individual” Unicef, como se cita en Sanmartin y Muñoz (2024).

✓ **Influenciar de forma positiva**

Consiste en la intención de persuadir, convencer, impresionar e influir a los demás para que nos ayuden a alcanzar las metas positivas propuestas, Domínguez y Giordano, como se cita en Pinillos y Puchuri (2024).

✓ **Meta**

Una meta o fin es el resultado esperado o imaginado por una acción o trayectoria, es decir, aquello que esperamos obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico. Todos se trazan metas a realizar siguiendo un procedimiento para llevarlos a cabo a una realidad, Raffino, como se cita en Ccaccasto & Chura (2021).

✓ **Prestigio**

De acuerdo con Muñoz & Miranda (2024), en la actualidad su acepción se refiere a nombrar la alta estima de un individuo o una organización, debido a sus obras y actitudes. Tener prestigio o ser prestigioso es algo que toda persona o entidad pretende, ya que supone una buena consideración del resto de la sociedad

✓ **Retroalimentación**

La retroalimentación es el proceso de aprendizaje y debería centrarse en la iniciativa de optimización y hacer que sea eficaz, les ayude a hacer cambios y mejoras para obtener capacidades y conocimientos. La retroalimentación es de suma trascendencia ya que ofrece información a los docentes y alumnos sobre los resultados de manejo esperados, si se observan problemas en el proceso de conseguir los estándares deseados, Maritza et al, como se cita en Cuba (2022).

✓ **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo conlleva tener una tarea en común que logra motivar a sus miembros, a coordinar esfuerzos y cumplir con los objetivos planteados. Por otro lado, existe una complementariedad de las tareas que realiza cada individuo, pero teniendo presente el objetivo que fue determinado en conjunto. También, se tiene consciencia del compromiso asumido por los integrantes del grupo para cumplir con la tarea y de las responsabilidades que se distribuyen. Por lo tanto, es importante dejar claro, desde el enfoque

administrativo, su diferencia con el concepto de grupo, García, como se cita en Solis (2024).

2.3.2. Variable 2: satisfacción

- **Ambiente físico**

El ambiente físico de trabajo se refiere a la estructura, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el trabajo. Estos factores pueden afectar la seguridad y salud física de los trabajadores, así como su salud mental y bienestar. Si el trabajador cumple sus tareas al aire libre o en un vehículo el entorno físico de trabajo es ese emplazamiento, Organización Mundial de la Salud, como se cita en Ayapan (2023).

- **Ascenso laboral**

El ascenso laboral es una estrategia clave en la gestión de talento y puede ser beneficioso tanto para la organización como para el empleado, ya que puede mejorar la moral, la conservación del trabajador y el rendimiento general de la entidad, Montaner, como se cita en Loaiza & Quispe (2024).

- **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad (servicios prestados para otra persona). El acuerdo podrá ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes, Toyama, como se cita en Arévalo (2021).

- **Desempeño laboral**

El desempeño laboral, está representado por el desenvolvimiento del trabajador durante su jornada laboral, siempre y cuando lo realice con eficiencia y eficacia, es decir, que cumpla con las funciones asignadas sin ningún tipo de limitación, más que las derivadas de la empresao institución,

en cuanto a tiempo, recursos, materiales, personal, entre otros, Chiavenato, como se cita en Santillán & Saavedra (2021).

- **Ergonomía**

La ergonomía, es la disciplina integrativa y participativa sistemáticamente orientada a la adecuación del trabajo a las posibilidades y capacidades del ser humano, con el objetivo de proporcionar condiciones adecuadas y seguras que mejoren los índices globales de salud y productividad; su enfoque multidisciplinar ocupa la psicología, fisiología, antropometría y biomecánica como pilares fundamentales que permiten el ajuste reciproco entre la persona y su entorno físico, tecnológico y social, Martínez Godínez, como se cita en González (2024).

- **Habilidades**

Las habilidades se refieren a la capacidad de un individuo para desempeñarse de manera efectiva y eficiente como miembro de un grupo. Estas capacidades se convierten en habilidades cuando permiten que un empleado realice un trabajo específico y, al mismo tiempo, tenga en cuenta la gestión conceptual que se requiere para coordinar e integrar ideas, conceptos y procedimientos, Simbron y Sanabria, como se cita en González (2023).

- **Higiene ocupacional**

Es un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales" Chiavenato, como se cita en Ortiz (2023).

- **Iluminación**

Según Baena, et al. (2024) la iluminación es un elemento clave en el trabajo, ya que incide directamente en nuestra actividad, rendimiento y salud.

Por lo que unas condiciones lumínicas adecuadas reducirán los accidentes, molestias y problemas de salud de los trabajadores.

- **Limpieza**

De acuerdo con López (2024), es el proceso o la operación de eliminación de residuos de alimentos u otras materias extrañas o indeseables.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un campo multidisciplinario que se enfoca en prevenir lesiones, enfermedades y riesgos laborales, así como en promover el bienestar físico y mental de los trabajadores en su ambiente laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, como se cita Camacho (2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, la investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, se enfoca en ampliar el conocimiento científico y teórico sobre un área determinada sin tener en cuenta su aplicación práctica inmediata, Cruz (2020), como se cita en Vizcaíno, et al. (2023).

3.1.2. Nivel de investigación

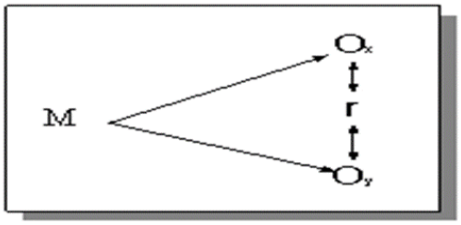
El nivel de la investigación es descriptiva, esta investigación tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, procurando ir generando información de manera ordenada, confiable y que esté en relación con otras para acentuar las diferencias, Martínez (2018), como se cita en Guerrero (2022).

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional, “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Sampieri, como se cita en Suárez J. (2024).

Figura 1

Esquema de la investigación



Donde:

M: Muestra, trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali.

OX: Variable 1: motivación laboral

OY: Variable 2: satisfacción

r: relación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de estudio para evaluar las dos variables lo constituyeron el total de trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, que son:

Tabla 2

Número de trabajadores contratados de la UNU

N°	Modalidad de contrato	Total, trabajadores
1	D.L. 276	72
2	D.L. 1057	95
	Total	167

Nota: Oficina de recursos humanos de la UNU

3.2.2. Muestra

La muestra se determinó a través del muestreo probabilístico, para lo cual se tomó en cuenta la formula estadística para poblaciones menores a 100,000.

Figura 2

Fórmula para calcular la muestra

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

Donde

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\alpha/2}$ = 1,96

N = Población (167)

EE= 0,05

Desarrollando la formula

n = (0.5*0.5*(1.96) ^2*167) / ((0.05) ^2*(167-1) +(0.5*0.5) *(1.96) ^2)

n = 117 trabajadores

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos se elaboraron, mediante la técnica de preguntas cerradas, estas “contienen categorías o alternativas de respuesta que han sido delimitadas. Es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a éstas.” Sampieri (como se cita en Orgulloso, 2024).

3.3.2. Validez de los instrumentos

El instrumento de la variable motivación, se adaptó de la tesis “Motivación Laboral y Satisfacción de los Colaboradores de la Agencia Diagonal del BCP Cusco, 2020” cuyas autoras fueron: Cutipa Huayta, Karen y Chillihuani Pumachara, Gladys.

El instrumento de la variable satisfacción laboral, se adaptó de la tesis “motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior universitaria bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo, 2021, cuyo autor es, Cristhian Alberto Moreno Navarro.

3.3.3. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 3

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

El valor alfa de Cronbach de la variable motivación laboral, es 0.826, en consecuencia, se clasifica con un nivel de fiabilidad de “Bueno”.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable satisfacción

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

El valor alfa de Cronbach de la variable satisfacción, es 0.931, en consecuencia, se clasifica con un nivel de fiabilidad de “Excelente”.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta, es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características, Casas, Repullo y Donado, como se cita en Vásquez, et al. (2024).

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

Los datos recolectados se procesaron en el programa Excel, para lo cual se creó una base de datos por variables, organizados por dimensiones, ítems y opciones de respuesta. Resultados que a su vez se procesaron en el programa estadístico SPSSv27

3.5.2. Presentación de datos

Los datos se presentaron en tablas de frecuencias y figuras extraídos del programa Excel, los que muestran los niveles de las variables y dimensiones evaluadas. También se presentan en tablas extraídas del programa estadístico SPSSv27, que muestran la relación entre variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

El nivel de variables y dimensiones se determinó mediante la Escala de Clima Organizacional (EDCO), una puntuación general se considera alta baja según el número de ítems o afirmaciones. La puntuación mínima para la presente investigación, fue 20 y la máxima 100, para cumplir tal propósito se realizó la siguiente operación, se sacó la diferencia entre (20 y 100), luego se determinaron 3 intervalos de igual tamaño, dividiendo los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado obtenido, Acero et al. como se cita en Dominguez (2023).

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Medio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100.

Tabla 5

Prueba de normalidad de variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Motivación Laboral	,087	117	,018
Satisfacción	,086	117	,034

De acuerdo a la prueba Kolmogorov-Smirnov[a], las dos variables obtuvieron un valor sigma < 0.05, por lo tanto, no cumplen una distribución normal, en consecuencia, la prueba de hipótesis debe encontrarse el coeficiente estadístico no paramétrico de Spearman.

Tabla 6

Parametros de interpretación del coeficiente de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Regla de decisión de la significancia:

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados de los objetivos

- **Variable 1: motivación laboral**

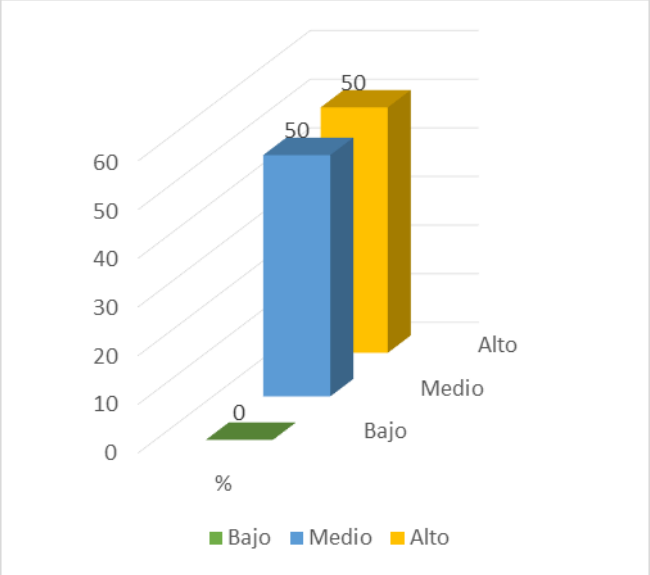
Tabla 7

Nivel de la variable motivación laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	0	0
Medio	[47-73]	58	50
Alto	[73-100]	59	50
n		117	100

Figura 3

Nivel de la variable motivación laboral



Nota. Tabla 7

Interpretación: La tabla 7 y figura 4, muestran que un 50% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de motivación laboral medio, mientras que el 50% tiene un nivel de motivación laboral alto.

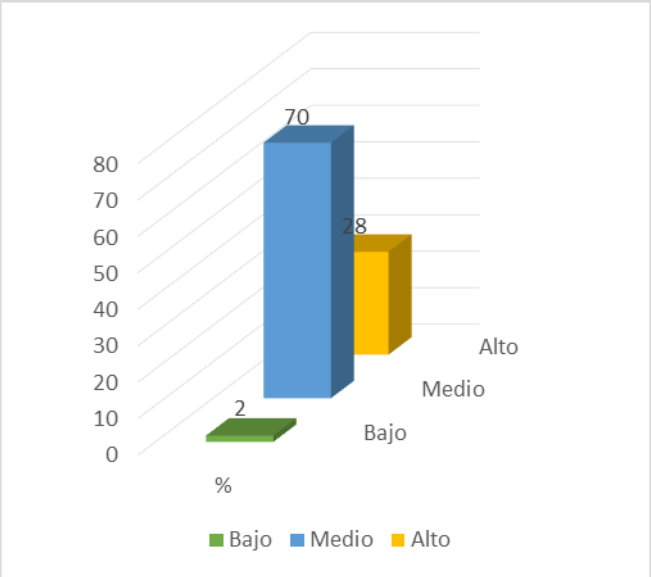
Tabla 8

Nivel de la dimensión necesidades de logro

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[8-19]	2	2
Medio	[19-29]	82	70
Alto	[19-40]	33	28
n		117	100

Figura 4

Nivel de la dimensión necesidades de logro



Nota. Tabla 8

Interpretación: La tabla 8 y figura 4, muestran que un 2% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de necesidades de logro bajo, un 70% tiene un nivel medio, mientras que el 8% tiene un nivel alto.

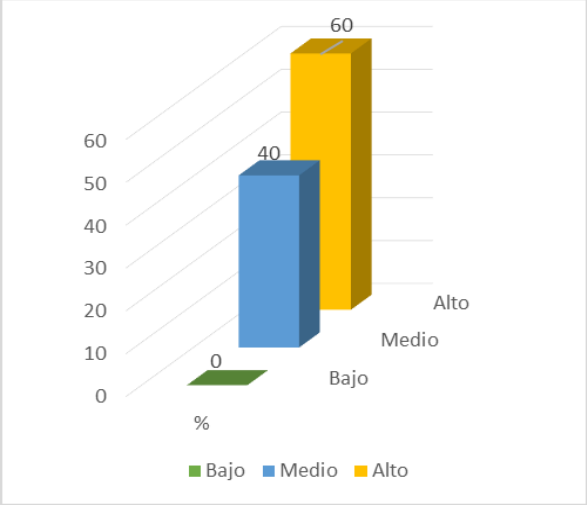
Tabla 9

Nivel de la dimensión necesidades de afiliación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[6-14]	0	0
Medio	[14-22]	47	40
Alto	[22-30]	70	60
n		117	100

Figura 5

Nivel de la dimensión necesidades de afiliación



Nota. Tabla 9

Interpretación: La tabla 9 y figura 5, muestran que un 40% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de necesidades de afiliación medio, mientras que el 60% tiene un nivel alto.

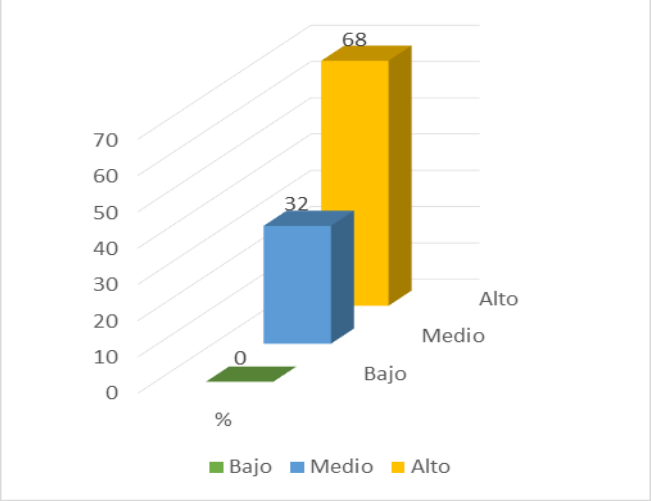
Tabla 10

Nivel de la dimensión necesidades de poder

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[6-14]	0	0
Medio	[14-22]	38	32
Alto	[22-30]	79	68
n		117	100

Figura 6

Nivel de la dimensión necesidades de *poder*



Interpretación: La tabla 10 y figura 6, muestra que un 32% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de necesidades de poder medio, mientras que el 68% tiene un nivel alto.

- **Variable 2: satisfacción**

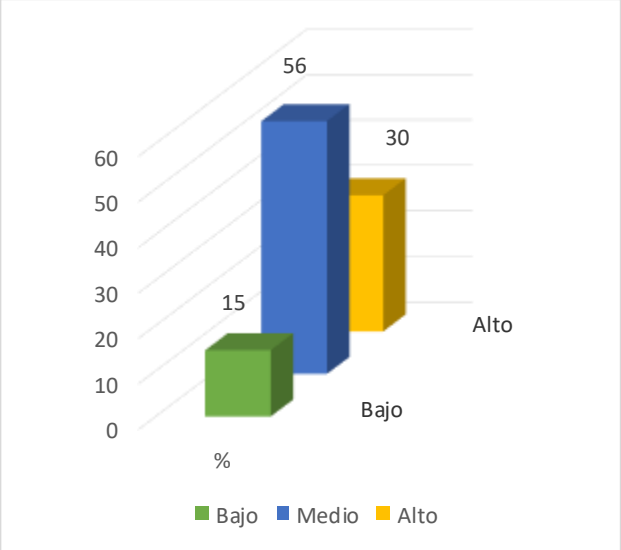
Tabla 11

Nivel de la variable satisfacción

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	17	15
Medio	[47-73]	65	56
Alto	[74-100]	35	30
n		117	100

Figura 7

Nivel de la variable satisfacción



Nota. Tabla 11

Interpretación: La tabla 11 y figura 7, muestra que un 15% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de satisfacción bajo, un 56% tiene medio, mientras que el 30% tiene un nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

La relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa

Tabla 12

Relación de la motivación laboral y satisfacción

			Motivación Laboral	Satisfacción
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,064
		Sig. (unilateral)	.	,247
		N	117	117
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,064	1,000
		Sig. (unilateral)	,247	.
		N	117	117

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, la relación es positiva débil (0,064) y no significativa (0,247), en consecuencia, la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa débil y no significativa.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa.

Tabla 13

Relación de las necesidades de logro y satisfacción

			Necesidades de logro	Satisfacción
Rho de Spearman	Necesidades de logro	Coeficiente de correlación	1,000	-,082
		Sig. (unilateral)	.	,191
		N	117	117
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	-,082	1,000
		Sig. (unilateral)	,191	.
		N	117	117

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, la relación es negativa débil (-0,082) y no significativa (0,191), en consecuencia, la relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es indirecta débil y no significativa.

Hipótesis específica 2

La relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa

Tabla 14

Relación de las necesidades de afiliación y satisfacción

			Necesidades de afiliación	Satisfacción
Rho de Spearman	Necesidades de afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,168*
		Sig. (unilateral)	.	,035
		N	117	117
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	,168*	1,000
		Sig. (unilateral)	,035	.
		N	117	117

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, la relación es positiva media (0,168) y significativa (0,035), en consecuencia, la relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa media y significativa.

Hipótesis específica 3

La relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa.

Tabla 15

Relación de las necesidades de poder y satisfacción

			Necesidades de poder	Necesidades de afiliación
Rho de Spearman	Necesidades de poder	Coeficiente de correlación	1,000	,053
		Sig. (unilateral)	.	,283
		N	117	117
	Necesidades de afiliación	Coeficiente de correlación	,053	1,000
		Sig. (unilateral)	,283	.
		N	117	117

De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, la relación es positiva débil (0,053) y no significativa (0,283), en consecuencia, la relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa débil y significativa.

4.3. Discusión de resultados

Se determina que existe una relación positiva débil (0,064) y no significativa (0,247) entre la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores manejan su motivación por el logro, su motivación de afiliación y su motivación del poder, no le alcanza para obtener una relación positiva más alta y significativa entre la motivación laboral y la satisfacción. Resultado parecido encontró Zapata (2023), quien logró comprobar que la motivación presenta correlación directa con la satisfacción laboral (Sig. < 0,05; Rho = 0.776).

Se determina que un 50% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de motivación laboral medio, mientras que el 50% tiene un nivel de motivación laboral alto. Lo que quiere decir que el 50% de los trabajadores alcanza su motivación de logro, de afiliación y de poder a nivel medio, mientras que el otro 50% lo alcanza a nivel alto. Resultado parecido encontró Chacon (2024), quien concluye en cuanto al nivel de motivación, los empleados muestran una sensación intermedia de protección en el trabajo, sin sentir amenazas significativas de perder su trabajo o inseguros en su puesto.

Se determina que un 15% de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali tiene un nivel de satisfacción bajo, un 56% tiene medio, mientras que el 30% tiene un nivel alto. Lo que quiere decir según la gran mayoría de trabajadores están satisfechos con el ambiente físico, con la supervisión, con las prestaciones, y con el trabajo a nivel medio. Resultado distinto encontraron Fernández & Ruíz (2022), quienes indicaron que el nivel de satisfacción laboral del personal

administrativo de la Universidad San Gregorio de Portoviejo se sitúa entre alto y muy alto.

Se determina una relación negativa débil (-0,082) y no significativa (0,191), entre las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores logran sus metas, sus compromisos y la retroalimentación de sus habilidades, no le alcanza para lograr una relación positiva y significativa con la satisfacción. Resultado diferente encontraron Cutipa & Chillihuani (2021), quienes concluyeron, que la motivación de logro tiene un efecto positivo en la satisfacción de los colaboradores de la Agencia Diagonal del Banco de Crédito del Perú de la ciudad del Cusco, 2020.

Se determina una relación es positiva media (0,168) y significativa (0,035), entre las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores sienten la necesidad de relacionarse con sus compañeros, de formar parte del trabajo en equipo, de cooperar y de amistarse, le alcanza para lograr una relación significativa con la satisfacción. Resultado diferente encontró Soto (2021), quien concluyó que existe una alta correlación entre la dimensión necesidad de afiliación y la variable satisfacción laboral, de los colaboradores, para la prevención de conflictos en la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Rancas.

Se determina una relación positiva débil (0,053) y no significativa (0,283), entre las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores sienten la necesidad de influir, de lograr su prestigio, estatus y competitividad, no le alcanza para lograr una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción. Resultado parecido encontraron Soto & Taipe (2021), quienes concluyeron, que la dimensión poder de motivación no presenta una relación estadísticamente significativa con las dimensiones de satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva débil (0,064) y no significativa (0,247) entre la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores manejan su motivación por el logro, su motivación de afiliación y su motivación del poder, no le alcanza para obtener una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción.
- El nivel de motivación laboral de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio en un 50% y alto en un 50%. Lo que quiere decir que el 50% de los trabajadores alcanza su motivación de logro, de afiliación y de poder a nivel medio, mientras que el otro 50% lo alcanza a nivel alto.
- El nivel de satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, es bajo en un 15%, es medio en un 56%, es alto en un 30%. Lo que quiere decir según la gran mayoría de trabajadores están satisfechos con el ambiente físico, con la supervisión, con las prestaciones, y con el trabajo a un nivel medio.
- Existe una relación negativa débil (-0,082) y no significativa (0,191), entre las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Lo que quiere decir de la forma como los trabajadores logran sus metas, sus compromisos y la retroalimentación de sus habilidades, no le alcanza para lograr una relación positiva y significativa con la satisfacción.

SUGERENCIAS

- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de la Unidad de Recursos Humanos debe promover programas de motivación, dirigido a los trabajadores administrativos, para fortalecer su motivación de logro, de afiliación y poder, con el propósito de alcanzar una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción.
- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe implementar estrategias para mejorar la motivación de logro, de afiliación y de poder de los trabajadores administrativos, con el propósito de lograr niveles más altos de motivación laboral.
- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de las instancias correspondientes, debe mejorar el ambiente físico, la supervisión, las prestaciones, y el trabajo, de los trabajadores administrativos, con el propósito de lograr niveles más altos de satisfacción.
- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe implementar acciones que busquen mejorar las habilidades de los trabajadores, para lograr sus metas, para lograr trabajadores más comprometidos y ávidos de recibir retroalimentación en los temas que les parece interesante, con el propósito de lograr una relación positiva y conservar la significancia con la satisfacción.
- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe desarrollar talleres, la mismas que busquen crear conciencia en cada uno de los trabajadores, para mejorar sus relaciones con sus compañeros, para formar parte del trabajo en equipo, para cooperar y lograr más amistades, con el propósito de lograr una relación significativa con la satisfacción.
- La Universidad Nacional de Ucayali, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe desarrollar charlas de empoderamiento a los trabajadores, para tener la capacidad de influir, para mejorar su prestigio, estatus y competitividad, con el propósito de lograr una relación positiva más alta y significativa con la satisfacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreo, D., & Gutierrez, L. (2024). *Necesidades de logro*. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/7207/Motivos%20de%20permanencia%20de%20los%20contratistas%20en%20una%20Empresa%20Social%20de%20EStado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ale, N. (2024). *Teoría de Lawler*. Obtenido de https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3787/Ale-Casilla-Nathaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alvarado , P., & Montero , C. (2021). *Compromiso*. Obtenido de https://www.kerwa.ucr.ac.cr/server/api/core/bitstreams/bc9600d3-f862-477e-8c3f-92f84e7f528f/content

Arévalo, J. (2021). elcontratodetraBaJoenlalegislaciónPeruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 3*(13), 13-55. Obtenido de https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350/506

Ayapan, K. M. (2023). *Ambiente físico*. Obtenido de http://www.repositorio.usac.edu.gt/19652/1/13%20TMGHO%28027%29.pdf

Baena, J., Moreno, M., & Rúa, K. (2024). *Iluminación*. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/f1095151-b4bf-4da2-a28a-6cf53261a123/content

Bruno , J. (2024). *Necesidad de poder*. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10025/UNFV_AUPG_Bruno_Palomino_Juan_Carlos_Doctorado_2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calle , M. (2023). *Motivación laboral*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116556/Calle_AMH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camacho, Á. (2023). *Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)*. Obtenido de https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/55224329-d162-4666-905e-8938d942fb86/content

Carreño, S. (2024). Rediseño de puestos y su efecto en la motivación al trabajo. *Revista Electrónica Conocimiento Libre y Licenciamiento*(29). Obtenido de https://convite.cenditel.gob.ve/publicaciones/revistaclic/article/view/1269/285

Ccaccasto , R., & Chura , R. (2021). *Definición de Metas*. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5848/253T20210162_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Celestino, M. (2023). *Clima social en el trabajo y satisfacción laboral en el retorno al trabajo según los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2022*. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62c6fe31-574b-4f2e-b2db-a79b42e2d7a4/content

Chacon, A. (2024). *Motivación laboral y su relación con la satisfacción laboral post pandemia en tres clínicas chiclayanas (Tesis de pregrado, UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo, Perú)* . Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7983/1/TL_ChaconCondoriAlvaro.pdf

Cieza , P. (2024). *Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12171/Cieza%20Odar%2c%20Perla%20Brunella%20-%20Ramos%20Lorenzo%2c%20Flor%20Maria%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuba, N. (2022). *Retroalimentación*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0bb43f94-e278-4611-a5e5-71576d43377b/content

Cutipa , K., & Chillihuani , G. (2021). *Motivación Laboral y Satisfacción de los Colaboradores de la Agencia Diagonal del BCP - Cusco, 2020 (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65640/Cutipa_HK-Chillihuani_PG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dominguez , S. (2023). *Relación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de entidades municipales del centro norte ciudad de Quito*. Obtenido de https://repositorio.uti.edu.ec/server/api/core/bitstreams/95852768-ee60-440d-a761-12138cf8a738/content

Fernández, E., & Ruíz, A. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio, 1*(52). Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000400020

Galán, J., & Frías, J. (2024). Satisfacción laboral en bibliotecas de universidades públicas: una revisión sistemática. *Revista Española de Documentación Científica, 47*(4). Obtenido de https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/1634/2425

Gancino , V. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58720/Gancino_CVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, D. (2023). *Estudio de Satisfacción Laboral en una Empresa Tinerfeña del Sector de Software*. Obtenido de https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/36628/Estudio%20de%20Satisfaccion%20Laboral%20en%20una%20Empresa%20Tinerfena%20del%20Sector%20de%20Software.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Godoy, B., & Lituma, F. (2025). *Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (Abraham Maslow- 1943)*. Obtenido de https://rest-dspace.ucuenca.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a77fa6c9-4545-4973-80ac-90743dea9f66/content

González, P. A. (2024). *Ergonomía*. Obtenido de https://red.uao.edu.co/server/api/core/bitstreams/b6b4207d-9e3f-48cc-94a1-9b227a4c4c1d/content

González, Y. (2023). *Habilidades*. Obtenido de https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/201577/Gonzalez%20-%20Habilidades%20directivas%20para%20el%20desarrollo%20de%20la%20gestion%20de%20conocimiento%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, V. (2022). EnfoquE cuantitativo: taxonomía dEsdE El nivEl dE profundidad dE la búsquEda dEl conocimiEnto. *Llalliq, 2*(1), 13-27. Obtenido de https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936/997

Haro , K. (2024). *La satisfacción en el trabajo*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/38103/BIENESTAR_PSICOLOGICO_SATISFACCION_LABORAL_HARO_TAMANI_KELITA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loaiza , J., & Quispe , G. (2024). *Ascenso laboral*. Obtenido de https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/1246/004-3-10-067.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, J. (2024). *Limpieza*. Obtenido de https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/65197/jjlopezf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loza, Y., & Coaquira, T. (2024). *Motivación laboral*. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2704/Yuvitza_Tomasa_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1

Merchá, R. (2022). *Compañerismo*. Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6952/1/UPSE-MTH-2022-0016.pdf

Miranda, C. (2024). *Relaciones humanas*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed9c687d-587a-4629-b778-3d829df64ce3/content

Muñoz, F., & Miranda, R. (2024). *Prestigio*. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/8431/253T20240082_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orellana , L. (2024). *Satisfacción con la supervisión*. Obtenido de https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10132/TESIS_ORELLANA_MOSCOSO_LUIS_ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Orgulloso, M. (2024). *Cuestionario de preguntas cerradas*. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/43953/1/OrgullosoMelina_2024_Plan_Formacion_Usuarios.pdf

Ortiz , B. (2023). *Higiene ocupacional*. Obtenido de https://biblioteca.galileo.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/1697/19006568%20BRENDA%20ROSSANA%20ORTIZ%20SOLORZANO.pdf?sequence=1

Panduro , C., & CASA, E. (2022). Relación de la motivaciónlaboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una Universidad Pública de Perú. *Sathiri, 17*(01), 34-44. Obtenido de https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725

Peralta, Y. (2024). *Teoría de los sucesos situacionales de Quarstein, McAfee y Glassman*. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/9760/253T20241231_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinillos, R., & Puchuri, J. (2024). *Influenciar de forma positiva*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15351/2/IV_PG_MGP_TE_Pinillos_Puchuri_2024.pdf

Quintero, K., Marín, L., & González, S. (2022). *Necesidades de afiliación*. Obtenido de https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/6749/TG%20PERCEPCI%c3%93N%20SOBRE%20LOS%20INDICADORES%20LABORALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salas , A. (2024). Integración de las teorías x, y, z y Modelo de Negociación de Harvard. *Revista Tajamar, 3*, 141-170. Obtenido de https://publicaciones.litoral.edu.co/index.php/revista_tajamar/article/view/35

Sanmartin, T., & Muñoz, S. (2024). *Cooperación*. Obtenido de https://repository.libertadores.edu.co/server/api/core/bitstreams/163505ec-587a-42f0-9255-210bd11a7ad3/content

Santillán , K., & Saavedra , R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial deMoyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(6). Obtenido de https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227/1688

Solis , Y. (2024). *Trabajo en equipo*. Obtenido de https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/39826/DESEMPENO_LABORAL_MICROEMPRESA_SOLIS_MACEDO_YESELYN_DANEYSY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soto , M., & Taipe , D. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en usuarios internos de un mercado de Chiclayo en tiempos COVID-19, 2021 (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan, Pimentel-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10180/Soto%20Calderon%20Mirella%20%26%20Taipe%20Julca%20Daniel.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Soto, J. (2021). *Factores motivacionales y nivel de satisfacción laboral, para la prevención de conflictos entre colaboradores en la Empresa Comunal de servicios múltiples Rancas - Pasco, Año 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11295/12.%20T059_71056625_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suárez , A., & Herrera , B. (2021). *Satifacción laboral*. Obtenido de https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/b188fd41-5d60-4ab4-81be-7888e0ede6a7/content

Suárez , J. (2024). *Tipo de estudio*. Obtenido de https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/11077/1/UPSE-MSP-2024-0050.pdf

Talledo, C. (2025). *Teoría de la discrepancia de Locke*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/06638b9e-dff2-4ca5-bdf2-707f1392e358/content

Timoteo, M. (2024). *Competencias laborales*. Obtenido de https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/65215/TESIS%20-%20TIMOTEO%20RAMIREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torrejón, J. (2024). *LA MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL*. Obtenido de https://repositori.uji.es/server/api/core/bitstreams/1c45c2e2-7922-4e52-9e62-e48ed712a084/content

Ubilla, C. (2024). *Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland*. Obtenido de https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/34631/2024_UbillaBoladoC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallenas, V. (2024). *Satisfacción con el ambiente físico de trabajo*. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/16295/Factores_VallenasMunoz_Valeria.pdf?sequence=1

Vásquez, A., Guanuchi , L., Cahuana, R., Vera, R., & Holgado, J. (2023). *Métodos de investigación científica.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Obtenido de https://unglueit-files.s3.amazonaws.com/ebf/b1d763e3953440199ad2b90c990cf3fa.pdf

Vásquez, C., Castro, M., & Ccalahuille, N. (2024). Percepción sobre el incremento patrimonial no justificado en el personal de la comisaría de Zárate, Lima, octubre de 2022. *Cofin Habana, 8*(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612024000100005&script=sci_arttext&tlng=pt

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado , I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina, 7*(4). Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619

Yánez, J., & Yánez, M. (2020). La satisfacción laboral en la Universidad Metropolitana Sede Machala a través de la incidencia de la comunicación organizacional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3*(1), 145-152. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778104021.pdf

Yucra, M., & CIÑA, N. (2022). *Amistad*. Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1739/Marisol-Nataly_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Zapata , D. (2023). *Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110118/Zapata_RDW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025? Problemas específicos: a. ¿Cuál es relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025? b. ¿Cuál es relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025? c. ¿Cuál es relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025?	Objetivo General: Determinar la relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. Objetivos específicos: a) Calificar la relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025. b) Establecer la relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali. c) Precisar la relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores	Hipótesis General: La relación de la motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa. Hipótesis específicas: a) La relación de las necesidades de logro y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa b) La relación de las necesidades de afiliación y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025, es directa y significativa c) La relación de las necesidades de poder y satisfacción de los trabajadores contratados de la	Motivación laboral Satisfacción	Necesidades de logro Necesidades de afiliación Necesidades de poder Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con la supervisión	Metas Compromiso Retroalimentación Compañerismo Trabajo en equipo Cooperación Amistad Influencia Prestigio y estatus Competencia Limpieza, higiene y salubridad Ergonomía, entorno físico y espacio Iluminación Ventilación Temperatura Relación con sus superiores Trabajo sujeto a supervisión Proximidad y frecuencia de supervisión Objetividad de la supervisión Apoyo de sus superiores Satisfacción con

	contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025.	Universidad Nacional de Ucayali, 2025.	Satisfacción con las prestaciones	sueldo / salario Formación Promociones (ascensos) Contratación
			Satisfacción con el trabajo	Satisfacción por el trabajo en sí Desarrollo de habilidades. Desempeño laboral Objetivos, metas e indicadores

ANEXO 2. CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado señor (a) las que suscribe, Karina Montalvan Paredes, egresada de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, actualmente estoy formulando el informe final de mi tesis denominado “Motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025”, por lo que solicito su apoyo respondiendo las preguntas referidas a su motivación laboral, que detallo líneas abajo, información importantísima para presentar mis resultados. Marque con una X su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Muestra interés para lograr sus metas laborales					
02	Sus metas logradas son las adecuadas					
03	Se siente comprometido (a) con sus actividades que realiza					
04	Se siente comprometido (a) con las actividades que desarrolla la universidad					
05	Las actividades que desarrolla son de calidad					
06	Le capacitan para mejorar las actividades que desarrolla					
07	Pone en práctica eficientemente la capacitación que recibe					
08	Recibe retroalimentación para mejorar las actividades que desarrolla					
09	Consideras a tus colegas de trabajo como buenos compañeros					
10	Te hace fácil integrarte con tus compañeros de trabajo					
11	Considera a su área un equipo de trabajo					
12	Se integra con facilidad a un equipo de trabajo					
13	Coopera con facilidad en las actividades de su área de trabajo					
14	Brinda con facilidad su amistad a sus compañeros de trabajo					
15	Te consideras una persona que influye positivamente hacia tus compañeros de trabajo					
16	Tu jeje influye de manera positiva para desarrollar los trabajos asignados a tu área					
17	Trabajar en la universidad le da prestigio					
18	La universidad es un centro superior de prestigio					
19	Se considera un trabajador competente					
20	La universidad te motiva a ser competente cada vez más.					

ANEXO 3. CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN

Estimado señor (a) las que suscribe, Karina Montalvan Paredes, egresada de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, actualmente estoy formulando el informe final de mi tesis denominado “Motivación laboral y satisfacción de los trabajadores contratados de la Universidad Nacional de Ucayali, 2025”, por lo que solicito su apoyo respondiendo las preguntas referidas a su satisfacción, que detallo líneas abajo, información importantísima para presentar mis resultados. Marque con una X su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Su lugar de trabajo es limpio, higiénico y le garantiza una buena salud					
02	La iluminación de su lugar de trabajo es buena					
03	La ventilación de su lugar de trabajo es buena					
04	La temperatura de su lugar de trabajo es buena					
05	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado.					
06	Las relaciones personales con sus superiores son buenas					
07	La supervisión que ejercen sobre usted es la adecuada					
08	Recibe apoyo de sus superiores					
09	La supervisión por sus superiores le ayuda a mejorar su desempeño.					
10	Los supervisores juzgan su desempeño laboral					
11	Le satisface la remuneración que usted recibe.					
12	Le satisface los beneficios sociales que por ley le otorga la universidad.					
13	Le satisface las oportunidades laborales que le brinda la universidad					
14	Le satisface las capacitaciones que le brinda la universidad					
15	Satisface tus expectativas laborales la universidad					
16	Le produce satisfacción trabajar en la universidad					
17	La universidad le ofrece oportunidades en los trabajos que usted destaca					
18	Le satisface los objetivos, metas e indicadores que debe alcanzar.					

19	La universidad le ofrece oportunidades de promoción por su desempeño					
20	Cuenta con la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo					