UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

TESIS

"NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI EN EL AÑO 2020"

PRESENTADO POR:

RIBEIRO GRANDEZ CHARLENE CRISTAL

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ASESOR:

Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ

PUCALLPA – PERÚ
2022

UNIVERSIDAD N. . . . . DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
COMISIÓN DE GRADOS Y TITULOS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pucallpa, a los 20 días del mes de Mayo del 2022 siendo las 10:00 am horas y de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales de Universidad Nacional de Ucayali, se reunió el Jurado Calificador, conformado por los siguientes docentes.

- **Presidente: Dra. LLESICA SORIA RAMIREZ**
- **Secretario: Dra. FREYSI LILIAN LING VILLACREZ**
- **Miembro: Mg. GENI LLERME TAFUR FLORES**

Para proceder a la sustentación publica de la tesis titulada:

"NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI EN EL AÑO 2020".

Presentado (a) por el (la) bachiller: **CHARLENE CRISTAL RIBEIRO GRANDEZ**

Finalizando la sustentación de la misma, se procedió a realizar la evaluación respectiva, llegando a la conclusión siguiente:

La tesis ha sido Aprobado por Unanimidad

Quedando expedito para que se le otorgue el **Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la Comunicación**

Siendo las 11:20 horas del mismo día se dio por concluido el acto académico.

Pucallpa 20 de Mayo del 2022

Presidente | Secretario | Miembro

Secretario académico de la FEyCsSs.

Nota. Llenar los espacios en blanco con letras (no números)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

TESIS

"NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI EN EL AÑO 2020"

APROBADO POR:

.....
Dra. LLESICA SORIA RAMÍREZ
Presidente

.....
Dra FREYSI LILIAN LING VILLACREZ
Miembro

.....
Mg. GENI LLERME TAFUR FLORES
Miembro

.....
Dr. JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0227-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

"NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI EN EL AÑO 2020".

Cuyo(s) Autor(es) : **RIBEIRO GRANDEZ, CHARLENE CRISTAL**

Facultad : EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
Escuela Profesional : CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
Asesor(a) : Dr. Ruiz de la Cruz, Jhonn Robert

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 8%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia

FECHA 25/04/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Charlene Cristal Ribeiro Grandez

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

"Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2020."

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz

En la Facultad de: Educación y Ciencias Sociales

Carrera Profesional de: Ciencias de la Comunicación

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20/05/2022

Email: cristal_ribeiro@hotmail.com

Teléfono: 973768337

Firma:

DNI: 72202073

DEDICATORIA

A cada uno de mis familiares, quieneshan sido mi guía espiritual en el desarrollo demi investigación.

A mis padres, porque para ellos soy el orgullo más grande y la bendición de Dios.

A mis amigos, por ser parte importanteen el desarrollo de vida profesional, dándomeánimos para salir adelante.

A todo ellos Dios los bendigainfinitamente y los guie en el camino de la sabiduría.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, que me dio la bienvenida a este mágico mundo, brindándome muchas oportunidades y momentos felices como también malos.

Agradezco mucho la ayuda de mis maestros de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación.

Agradezco a mi asesor Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz, por su constante seguimiento y apoyo durante la realización de mi trabajo de investigación.

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA.....vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE..... viii

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE FIGURAS xi

RESUMEN xii

ABSTRACT..... xiii

INTRODUCCIÓN xiv

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....3

1.2.1. Problema General 3

1.2.2. Problemas Específicos 3

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....4

1.3.1. Objetivo General.....4

1.3.2. Objetivos Específicos 4

1.4. VARIABLES 5

1.5. HIPÓTESIS.....7

1.5.1. Hipótesis General 7

1.5.2. Hipótesis Específicas.....7

1.6. JUSTIFICACIÓN.....7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....9

2.1. ANTECEDENTES 9

2.1.1. A Nivel Internacional 9
2.1.2. A Nivel Nacional 10
2.1.3. A Nivel Local 12
2.2. BASES TEÓRICAS 12
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 17
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 19
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 19
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 19
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 20
3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 21
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 22
3.6. TRATAMIENTO DE DATOS 22
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 24
4.1. RESULTADOS 24
4.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS 32
4.3. DISCUSIÓN 38
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 42
5.1. CONCLUSIONES 42
5.2. RECOMENDACIONES 43
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 44
ANEXO 48

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables..... 6

Tabla 2. Población de seguidores de la fanpage..... 21

Tabla 3. Muestra de investigación..... 21

Tabla 4. Resultados obtenidos para la variable Nivel de información..... 24

Tabla 5. Resultados obtenidos para la dimensión Gestión política regional.. 26

Tabla 6. Resultados obtenidos para la dimensión Emergencia sanitaria..... 28

Tabla 7. Resultados obtenidos para la dimensión Problemática regional..... 30

Tabla 8. Aplicación de la prueba t para muestras independientes..... 33

Tabla 9. Aplicación de la prueba t para muestras independientes..... 35

Tabla 10. Aplicación de la prueba t para muestras independientes..... 36

Tabla 11. Aplicación de la prueba t para muestras independientes..... 38

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Resultados obtenidos para la variable Nivel de información.....24

Figura 2. Resultados obtenidos para la dimensión Gestión política regional...26

Figura 3. Resultados obtenidos para la dimensión Emergencia sanitaria.....28

Figura 4. Resultados obtenidos para la dimensión Problemática regional.....30

RESUMEN

La presente investigación lleva por título: “Nivel de motivación y su relación conla satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de La Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2020”.En el año 2020 empezó la pandemia del covi19,dando lugar a un Estado de Emergencia planteado por el Gobierno Central, es por ellos que el objetivo principal fue determinar qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020. Esta investigación pretende brindar datos apropiados a los jefes de las áreas donde laboran los comunicadores para facilitar la elaboración de estrategias que mejoren los niveles de satisfacción y motivación laboral e indicadores para la evaluación y así contribuir en bien de la institución donde laboran. Por tanto, la motivación y satisfacción laboral constituye una herramienta necesaria para los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, ciencias de la comunicación

ABSTRACT

This research is entitled: "Level of motivation and its relationship with job satisfaction of graduates of the Professional Career of Communication Sciences of theNational University of Ucayali in 2020". In 2020 the pandemic of the covi19, giving rise to a State of Emergency proposed by the Central Government, it is for them that the main objective was to determine what relationship exists between motivation and job satisfaction in professionals in Communication Sciences of the National University of Ucayali 2020. This research aims to provide appropriate data to the heads of the areas where communicators work to facilitate the development of strategies that improve the levelsof satisfaction and work motivation and indicators for evaluation and thus contribute tothe good of the institution where they work. Therefore, motivation and job satisfaction is a necessary tool for graduates of the Professional Career of Communication Sciences.

Key Word: Motivation, job satisfaction, communication sciences

INTRODUCCIÓN

Los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali, al culminar sus estudios se trazan determinados objetivos, esto quiere decir que el grado de motivación que tienen va definir tanto en su vida individual y en la sociedad.

Las organizaciones actuales están inmersas en cambios tecnológicos sociales, económicos, sin lugar a duda estos cambios son inevitables, pero la motivación de los egresados también es importante, debido a que nos presentaran loestudio cinco años en el aula. Muñoz (2012) “La satisfacción, en cambio, se refiere al gusto que se experimenta unavez cumplido el objetivo o expectativa, en otras palabras, la motivación implica un impulso al resultado, mientras la satisfacción es el resultado ya experimentado”. El objetivo general de esta investigación fue analizar la correlación de la motivación con la satisfacción labora.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos, todos ellos distribuidos con sus respectivos subcapítulos para mejor entendimiento de investigadores que deseen tomar como antecedente nuestra investigación.

Capítulo I: Contiene el planteamiento de la investigación la cual se desglosan la realidad problemática dando como interrogante de la investigación.

Capitulo II: Se detallan el marco teórico con antecedentes claros y precisos y la definición de ambas variables de estudio.

Capitulo III: Aquí se detalla el marco metodológico, explicando el tipo, diseño, población, muestra tipo de muestreo, precisando en las tabulaciones correspondientes.

Capitulo IV: Contiene los resultados expuestos en tablas y gráficos.

Capítulo V: Contiene el análisis de los resultados anteriormente tabulados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Universidad Nacional de Ucayali, educa profesionales emprendedores con una educación de calidad, a través de sus diferentes carreras profesionales. En la Facultad de Ciencias de la Comunicación instruyen a comunicadores, que destacan en diferentes campos de esta carreraprofesional.

Actualmente, Ciencias de la Comunicación, como las demás facultades, trabaja arduamente para obtener su acreditación. La labor en equipo espaulatina con el esfuerzo de docentes, administrativos y estudiantes.

El estudio, nace de la necesidad de comparar las posibles causas que afectan la relación entre la motivación y satisfacción Laboral en los Profesionales en Ciencias de la Comunicación en el año 2020, nace de la necesidad de comparar las posibles causas que afectan la relación entre motivación y satisfacción laboral en los comunicadores que laboran en los medios de comunicación, las diferentes instituciones públicas y privadas de laciudad de Pucallpa.

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis de los datos conseguidos mediante los cuestionarios, aplicados únicamente a comunicadores que trabajan en el amplio campo laboral de las Ciencias de la Comunicación.

Morris (1997), señala que “un motivo es una fuerza interna directiva (un deseo o una necesidad específicos) que activa al organismo y dirige la conducta hacia una meta”, precisa el autor. Sobre la emoción indica que “se refiere a la experimentación de sentimientos como el temor, la alegría, la sorpresa o la irá”.

Según Naylor (2012), los gerentes de una determinada empresa deben

saber ejercer la motivación; para diferenciar el desempeño entre trabajadores motivados y desmotivados.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cuál es el nivel de relación de la motivación y la satisfacción laboral de los egresados profesionales en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo con la satisfacción laboralde los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral delos egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?
- ¿Cuál es la relación entre el respeto con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la sensación de pertenencia con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar el nivel de motivación laboral en los egresados profesionales en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la autonomía en el trabajo con la satisfacción laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.
- Determinar la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020.
- Determinar la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.
- Determinar la relación entre el respeto con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020.
- Determinar la relación entre la sensación de pertenencia con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020.

1.4. VARIABLES

1.4.1. Variable 1

- Motivación

Dimensiones

- Autonomía en el trabajo
- Necesidad de logro
- Necesidad de poder
- Respeto
- Sensación de pertenencia

1.4.2. Variable 2

- Satisfacción Laboral

Dimensiones

- Ambiente de trabajo
- Condiciones laborales
- Políticas de incendio
- Promoción laboral
- Desarrollo personal

1.4.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensión operacional	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición	Valor final
Motivación	"Hackman (1976) "es conocida como la teoría de motivación higiene o teoría de los dos factores. Afirma que el rendimiento de laspersonas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral".	Arias (2006) "La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona".	Autonomía de trabajo	Mensaje Veracidad Dinamismo	Pre test Post test	Nunca = 1 Casi nunca = 2 En ocasiones= 3 Con frecuencia =4 Siempre = 5
			Necesidad de logro	Reacciones Comentarios Compartidos		
			Necesidad de poder	Actualidad Sentimientos Viralización		
Satisfacción laboral	Maslow (1950) "se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo"	Paz (2019) señala que es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución.	Gestión política regional	Indicios de corrupción Mal uso de los recursos públicos. Coyuntura política	Pre test Post test	Nunca = 1 Casi nunca = 2 En ocasiones= 3 Con frecuencia =4 Siempre = 5
			Emergencia sanitaria	Comando Covid19 Atención médica Respeto a normas de prevención		
			Problemática regional	Atención a problemas sociales. Mala comunicación con el pueblo. Población decepcionada		

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

- Existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- Existe una relación significativa entre la autonomía de trabajo con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.
- Existe una relación significativa entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.
- Existe una relación significativa entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.
- Existe una relación significativa entre el respeto y la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.

1.6. JUSTIFICACIÓN

Los resultados fueron un aporte para el diagnóstico adecuado de los profesionales. Y servirá como antecedente para otras investigaciones

direccionadas al ámbito de la motivación y satisfacción laboral, Es de suma importancia porque destaca la importancia de la motivación con la satisfacción dentro del ámbito educativo en los estudiantes de la carrera de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali, la presente investigación aportará con un referente de información científica para que se constituya en una línea de base a partir del cual se pueden establecer estrategias de mejora de estos dos aspectos fundamentales en el desarrollo profesional del comunicador. Justificación teórica. Se sustenta en lo teórico, porque toma como referencia el sustento de diferentes teorías descritas en la presente investigación y que se relacionan con el nivel de motivación y satisfacción laboral. Justificación social. Considerando que los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación son los personajes mas importantes de este trabajo, la cual constituyen el desarrollo personal y profesional de los siguientes profesionales en esta carrera.

1. 7 VIABILIDAD

La investigación se considera viable, porque servirá de fuente para otras futuras investigaciones, la cual el tema es de impacto sobre la carrera de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali. Los resultados que se obtuvieron en este trabajo podrán orientar acerca de una mejor decisión, saber cuál es la principal motivación de los egresados ya sea intrínseca o extrínseca, para que estén más satisfechos y haya compromiso con la Universidad.

1.8 LIMITACIONES

La primera limitación fue, el Estado de Emergencia que decreto el gobierno del Perú porque me impidió salir a realizar los trámites para el recojo de información.

La segunda limitación fue, que la información de esta investigación, no se encuentra en fuentes oficiales, la cual limito el recojo del marco teórico, La tercera limitación fue, como no encontraba la información requerida tuve que realizar un cambio en las variables.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Muñoz (2012) en un estudio titulado “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”. Concluye que, “El mayor porcentaje de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación con satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.”

Sánchez (2018), en su Tesis: “Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala”, presentada para optar el título de Licenciada en psicología Industrial - Organizacional, Universidad Rafael Landívar. Concluye que, Los colaboradores de contrato temporal se encuentran más motivados y más satisfechos que los colaboradores de contrato indefinido. García (2012) realizó la tesis de maestría “La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables” en la Universidad de Valladolid-España, llegando a la conclusión que: “El trabajador necesita sentirse reconocido tanto por su jefe o directivo como por sus compañeros, por lo que su reconocimiento diferenciación del resto de los trabajadores, actuará como elemento motivador para él”.

2.1.2. A Nivel Nacional

Bravo (2015) desarrolló la tesis de maestría “Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima” en la Pontificia Universidad Católica de Lima-Perú, llegando a la conclusión siguiente: Los trabajadores con mayor rango de edad, tienen una percepción más positiva sobre los niveles de autorrealización, involucramiento y condiciones laborales en comparación del resto de colaboradores. Respecto a la comparación según la variable nivel jerárquico, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en relación a clima y satisfacción laboral.

Cabrejos (2019) en su tesis titulada: Nivel de satisfacción y motivación profesional de los estudiantes de educación de la Universidad Hemilio Balizan de Huánuco 2019.Llego al siguiente resultado: Se encontró diferencias estadísticamente significativas en relación a la motivación profesional y satisfacción según el grado de instrucción. Existe percepción más favorable de clima y satisfacción laboral en los grupos que tienen mayor grado de instrucción, es decir, en aquellos que cuentan con estudios universitarios completos en comparación con el resto de los grupos.

Sáenz, (2019) desarrollaron la tesis de maestría “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades” en la Pontificia Universidad Católica del Perú” Concluye que: “el factor Beneficios Económicos (una retribución extrínseca) fue el de menor importancia, pero obtiene uno de los mayores porcentajes del nivel de satisfacción laboral, esto significaría que se encuentran satisfechos con el

nivel actual y no esperan grandes cambios al respecto”

2.1.3. A Nivel Local

Sandoval (2010) realizó la tesis de maestría “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal – 2010” en la Universidad Nacional de Ucayali, concluye que, el clima organizacional predominante en ambas micro redes presenta nivel alto; mientras que en satisfacción laboral se alcanzó un nivel medio en la muestra de estudio. Los resultados generales muestran una relación directa con la aplicación de la prueba de Chi cuadrado, es decir que a mejor clima organizacional más alto el nivel de satisfacción laboral.

Gaviria (2017), desarrollaron la tesis de pregrado “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 de Pucallpa. Abril-junio 2017” en la Universidad Nacional de Ucayali, concluyo, que no se encuentra relación significativa entre los factores sociodemográficos, como son: edad, sexo, especialidad, estado civil, ingresos económicos, con la presencia de estrés laboral.

Gaspar (2018) en su tesis titulada: “Cultura Organizacional Motivación Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha”, para lograr el título de Licenciado en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Ucayali. La investigación arrojó la existencia de una relación positiva alta entre las variables implicando que mientras mejor es la percepción del uso del sistema de información mejor será la satisfacción de los clientes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable 1: Motivación

2.2.1.1. Motivación

Abensur (2018) “Se puede decir que el término motivación se refiere a un proceso interno que impulsa al individuo, y este impulso, a su vez, se relaciona con algún evento interno o externo”.

Chiang (2016) “La motivación se define comúnmente como lo que explica por qué las personas o los animales inician, continúan o terminan un cierto comportamiento en un momento determinado”.

Motivación laboral

Sánchez (2019) es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo”.

Delgado (2019) la motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas”.

Tipos de motivación

Motivación laboral intrínseca. Es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca). Incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona.

Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que, si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal.

Motivación laboral extrínseca.

Es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguido con esa tarea que hemos realizado. Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, sobre todo si la comparamos con la anterior. Atracción, reclutamiento y selección, onboarding, desarrollo, retención, salida y employer branding, cada fase es igual de importante para el devenir de un profesional en la empresa y, en consecuencia, cuidarlas será esencial para la productividad y rentabilidad de la misma.

Dimensiones

Autonomía en trabajo: "implica concederle al empleado el poder de controlar algunos aspectos de sus labores"

Necesidad de logro: "Está relacionada con la dificultad de las tareas que las personas eligen emprender"

Necesidad de poder: "Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo haría".

Respeto: "Con que se trata a una persona o una cosa por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o

establece o a no causarle ofensa o perjuicio".

Sensación de pertenencia: "El sentido de pertenencia o sentimiento de pertenencia es la identificación subjetiva que un individuo experimenta respecto a un grupo, una organización o una comunidad, en donde se siente cómodo, bienvenido y/o aceptado, es decir, en donde siente que pertenece.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Satisfacción Laboral

Pratt (2019) Se puede definir como "un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".

Alfaro (2012) "La satisfacción laboral como respuesta afectiva hacia el trabajo; y la satisfacción laboral como respuesta afectiva con énfasis en la comparación" Hernández (2004) "Que el proceso motivacional comienza con una necesidad insatisfecha ,lo que provoca una tensión que , a su vez, sirve de estímulo al individuo , que dará lugar a un determinado comportamiento que persigue la búsqueda de una serie de metas especiales que , si se consiguen darán satisfacción a la necesidad y atenuaran la tensión" (p.52).

Maslow (1943) "En la Teoría de las Necesidades, propone que las personas están motivadas por cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización"

Dimensiones

Ambiente de trabajo: Está relacionado con la percepción de los colaboradores

en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo.

Condiciones laborales: Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.

Política de incentivo: se aplica a todas las áreas de la Entidad y a todos los empleados y directivos que las conforman, cuya actividad esté relacionada con la prestación de servicios de inversión o auxiliares, o la realización de actividades de inversión.

Promoción laboral: Se trata, simplemente, de una mejora en la posición que ocupa un trabajador en la jerarquía de la empresa.

Modelos teóricos que explican la satisfacción en el trabajo

Teoría de la discrepancia por Locke (1976)

El valor es un nivel más básico que el de las actitudes y en cierta medida las regula. Respecto a las necesidades tienen en sus orígenes una base innata, los valores son aprendidos o adquiridos. Las necesidades pueden diferir en intensidad, pero básicamente son las mismas para todos los hombres, los valores difieren ampliamente no sólo en intensidad sino también en contenido. Las necesidades, mueven al hombre hacia los requisitos de una determinada acción, los valores determinan las elecciones o decisiones, así como las reacciones emocionales consiguientes.

Paz (2019) los valores presentan 2 atributos: contenido, es decir, qué es lo que se quiere o se valora, intensidad, se refiere a lo más querido o valorado. Cada sujeto integra todos sus valores en un sistema jerárquico

de prioridad. En este sistema de valores se recoge la variación en importancia de cada valor individual dentro de un continuo.

Cuadra (2012) La satisfacción es un conjunto de actitudes que una persona tiene hacia su trabajo, entendiendo por actitud aquella configuración de placer o estado emocional positivo resultante de una o varias experiencias de trabajo. Si los valores regulan las actitudes que el sistema de valores elaborado por el sujeto a lo largo de su vida, bajo la influencia de su contexto social y sus grupos de referencia, guarda estrecha relación con la satisfacción dentro del marco del trabajo. Una de las características clave de las teorías de los valores es que enfatiza los aspectos cognitivos del ser humano. Los valores representan elecciones racionales que se logran mediante procesos de pensamiento. Introducen estados vocacionales al establecer una relación afectiva y conativa con los objetos de valor.

Locke (1969) señala que “cada respuesta emocional refleja un doble juicio de valor: la discrepancia o relación entre lo que el individuo desea y la percepción de lo que obtiene; la importancia que representa para él lo deseado. Una estimación precisa del grado de intensidad del afecto a los distintos aspectos del trabajo, refleja en cada caso tanto la discrepancia entre la percepción y el valor como la importancia que el sujeto le concede”

La satisfacción laboral representa la suma de la cantidad de valor dado por el sujeto a cada componente de su trabajo. La importancia que el sujeto concede a los distintos componentes del trabajo influye sobre la amplitud del afecto que un determinado valor puede producir. Varias investigaciones tratan de determinar las correlaciones entre satisfacción

laboral y el valor que el sujeto concede a los distintos componentes de su trabajo. Los resultados a favor de la teoría.

Lawler (2012) “encontraron una correlación más elevada entre varios atributos de un trabajo o empleo y la satisfacción, en los individuos que valoraban fuertemente esos atributos. La correlación fue menor en el caso de personas que apenas los valoraban. Modelo que incorpora buena parte de la teoría de la satisfacción de necesidades pues la función biológica última de los valores del sujeto consiste en dirigir sus acciones y elecciones de modo que pueda satisfacer sus propias necesidades.”

Delgado (2019) “La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborales importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades”

Teoría del ajuste en el trabajo

Dawis (1984) “se basa en el principio de que cada individuo busca lograr y mantener correspondencia con el medio ambiente. Este enfoque identifica rasgos tanto en el individuo como en el ambiente con el fin de evaluar la correspondencia entre ellos”

Teoría de los eventos situacionales

Hersey (2012) “la teoría situacional es uno de los enfoques básicos de las teorías de la contingencia en el liderazgo”. Sin embargo, existe una gran diferencia. Ellos acentúan el uso, por parte del líder, de un estilo flexible de liderazgo, dependiendo del juicio que se realice en cuanto a la situación. Además, la teoría sostiene que el estilo de liderazgo más eficiente sufre variaciones de acuerdo con la "disposición" o "madurez" de

los subordinados. Hersey y Blanchard definen disposición o madurez como el deseo de superación, la voluntad para aceptar responsabilidades y la capacidad, habilidades y experiencia relativas a las tareas.

Sevilla (2017) “estas variables de madurez o disposición, que son el resultado de la experiencia y/o la educación, deben ser consideradas en relación con la tarea determinada que debe desempeñarse”. Las metas y los conocimientos de los seguidores son variables e importantes para determinar el estilo de liderazgo efectivo.

Saenz (2019) “Se centra en gran medida atención en las características de los seguidores, pues son estas las que determinan el comportamiento de liderazgo. Las personas con baja disposición para las tareas, ya sea por su poca habilidad o capacitación, o su inseguridad, necesitan un estilo de liderazgo diferente de 30 aquellas que tienen un alto grado de disposición y tienen una buena capacidad, habilidades, confianza y diligencia para trabajar”.

De acuerdo con esta teoría, un dirigente puede adoptar uno de los cuatro estilos de liderazgo, con base en un conjunto del comportamiento de relaciones que se refiere al interés por las personas y del comportamiento de tareas que se refiere al interés por la productividad. Elegir un estilo conveniente dependerá en gran medida del nivel de disposición y madurez de los subordinados.

Instrumentos para medir la satisfacción laboral

La tecnología avanza y con ella presentamos instrumentos que en la actualidad nos sirven para medir la satisfacción laboral.

1. ***Tinypulse:*** Un trabajador contento es un trabajador más productivo. Pero, ¿cómo sé si es feliz o no? Para ello nació Tinypulse, que, mediante un sistema de encuestas aleatorias semanales, recoge información sobre el estado de ánimo de los empleados, lo que necesitan y su satisfacción laboral. Sin duda un medio de establecer conversación entre empleados y directiva para mejorar la comunicación interna.

2. OpenMet People: La herramienta dedicada a medir el clima laboral mediante la metodología EFQM (Estándar de calidad europeo de compromiso por la Excelencia). Su tarea no solo se centra en medir la satisfacción del personal sino también la motivación, ya que una es complemento de la otra. El objetivo que se puede alcanzar es conocer las fortalezas de los empleados, medir el liderazgo y la gestión de equipos.

3. Happiness At Work Survey: Más centrado en la búsqueda de bienestar y felicidad en el trabajo. Sus encuestas, que evalúan la experiencia en el trabajo, reportan resultados instantáneos e informes donde detallar las necesidades. Permite, además, medir índices del funcionamiento de las empresas y descargarlos en formato PDF.

4. Survey Monkey: Permiten fomentar un lugar de trabajo feliz y productivo mediante el uso de las encuestas, midiendo la satisfacción laboral de los empleados y también en nivel de compromiso de estos. Porque compartir objetivos es importante, las encuestas ayudan a establecer una conexión significativa entre los criterios.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Autonomía.** Paz (2019) “Facultad o poder de una entidad territorial, integrada en otra superior, para gobernarse de acuerdo con sus propias leyes y organismos”.
- **Autorrealización**. Delgado (2019) “Logro efectivo de las aspiraciones o los objetivos vitales de una persona por sí misma, y satisfacción y orgullo que siente por ello”.
- **Clima**. Gaspar (2018) “Se refiere al grado de calor específico del aire en un lugar y momento determinados”
- **Extrínseco**. Sevilla (2017) “Que es adquirido o superpuesto a la naturaleza propia de algo”.
- **Intrínseco**. Naylor (2012) “Que es propio o característico de la cosa que se expresa por sí misma y no depende de las circunstancias”.
- **Nivel de satisfacción**. Kotler (1990).”se puede entender como "el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas".
- **Nivel de motivación**. Díaz (2013) La motivación se denomina las fuerzas individuales que explican la dirección, nivel y perseverancia del esfuerzo que una persona invierte en el trabajo.
- **Organizacional.** Cuadra (2012) “De la organización o relacionado con ella”.
- **Políticas administrativas**. Cañon (2011) “Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional”.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es una investigación de tipo descriptiva, y correlaciona! Según Tamayo (2006) “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada”.

Sampieri (2012) “se entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña” manifiesta señalando un concepto de correlación.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue de diseño no experimental transversal. según, Hernández (2003), “son los que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Es aquella en donde se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único”. Se utilizó el esquema siguiente:

Esquema:

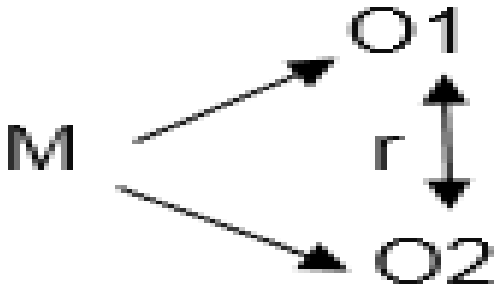
Donde:

M : Egresados

O1: Nivel de motivación

R : Coeficiente de correlación

O2 : Satisfacción Laboral



3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Está conformada por 190 egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali en el Año 2020.Según el autor Arias (2006) define población como “un conjunto finito o infinito deelementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (Pag.98)

Para Hernández (2012) “La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia”.

3.3.2. Muestra

Arias (2006) En esta investigación se realizó el muestreo no probabilístico porque, se seleccionó al azar los elementos que serán parte de la investigación, teniendo en cuenta los criterios del investigador.

La muestra está considerada como mediana por que el número de estudiantes esde 60, la accesibilidad de la muestra se obtuvo mediante.

Para Arias (2006) “la muestra es una pequeña parte de la población”.

3.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos empelados fueron dos cuestionarios aplicando la escala Likert, para realizar el conteo de las respuestas asignadas por la muestra y luego hacer la tabulación respectiva.

Cuestionario: Cuadra (2012) “es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y

organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria”

La técnica del trabajo realizado según Chiang (2016) define como “el conjunto de procedimientos, reglas, normas, acciones y protocolos que tiene como objetivo obtener un resultado determinado y efectivo, ya sea en el campo de lainformática, las ciencias, el arte, el deporte, la educación o en cualquier otra actividad.

La técnica empleada fue la observación directa

Para Sampieri (2012) “es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación”.

Los datos observados en la investigación se realizaron en los ciclos académicos del año 2020 I y 2020 II. En la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, previa coordinación y autorización de la Directora Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Los instrumentos empelados fueron dos cuestionarios aplicando la escala Likert, para realizar el conteo de las respuestas asignadas por la muestra y luego hacer la tabulación respectiva.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario en un pre y post test, esteconsistió en un conjunto de preguntas referentes a las variables que vamos amedir, muchas veces van por separado, un cuestionario para cada variable, eneste se tuvo en cuenta los problemas, objetivos e hipótesis a

investigar. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.6. TRATAMIENTO DE DATOS

La información que se obtendrá del trabajo de encuestas, fueron procesadas en el programa IBM 22.0 para así estimar el cruce de variables, además de analizarla relación de causalidad de las diferentes variables exógenas y endógenas paraidentificar el problema central.

Para mejor entendimiento se procede a enumerar los pasos que se siguió en el tratamiento de la información.

- Ordenar todos los cuestionarios por variable
- En excell se realizó la codificación de las respuestas
- Procesamiento de la información en programa IBM 22.0 para así estimar el crucede variables.
- Se aplicó el Alpha de Cronbach
- Se realizó la correlación de las variables
- Se plasmó la información en tablas y figuras

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de motivación

NIVELES	f	%
BAJO	5	3%
MEDIO	15	9%
ALTO	40	66%
TOTAL	**60**	100%

Nota. Según instrumentos aplicados.

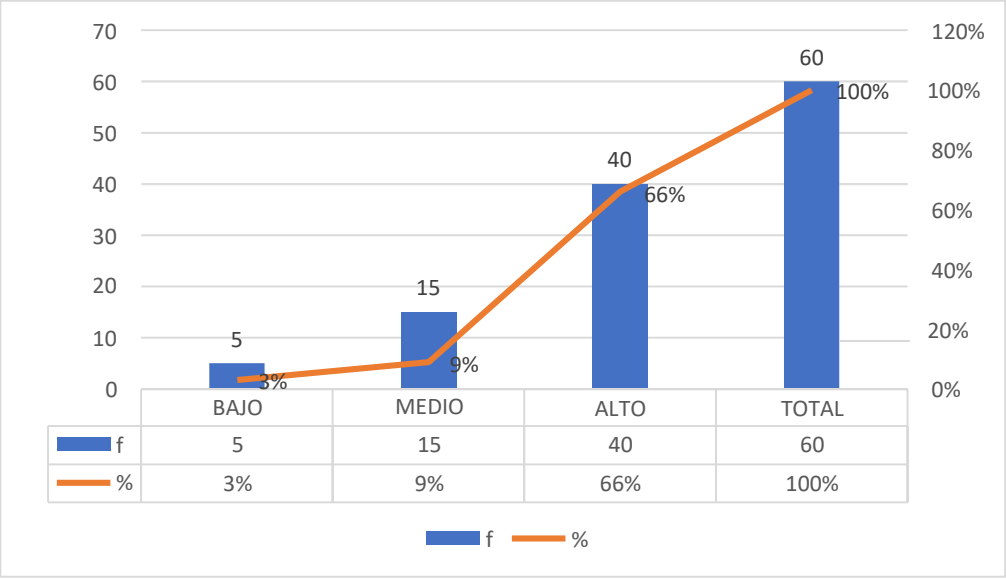


Figura 1. Diferencias de niveles en porcentajes de motivación

Tabla 2. Nivel de motivación

NIVELES	Autonomía		Logro		Poder		Respeto		Pertenencia n	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	10	17%	3	5%	4	7%	2	3%	5	8%
MEDIO	10	17%	10	17%	19	32%	10	17%	20	33%
ALTO	40	66%	47	78%	37	62%	48	80%	35	58%
TOTAL	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**

Diferencias de niveles de motivación por dimensiones

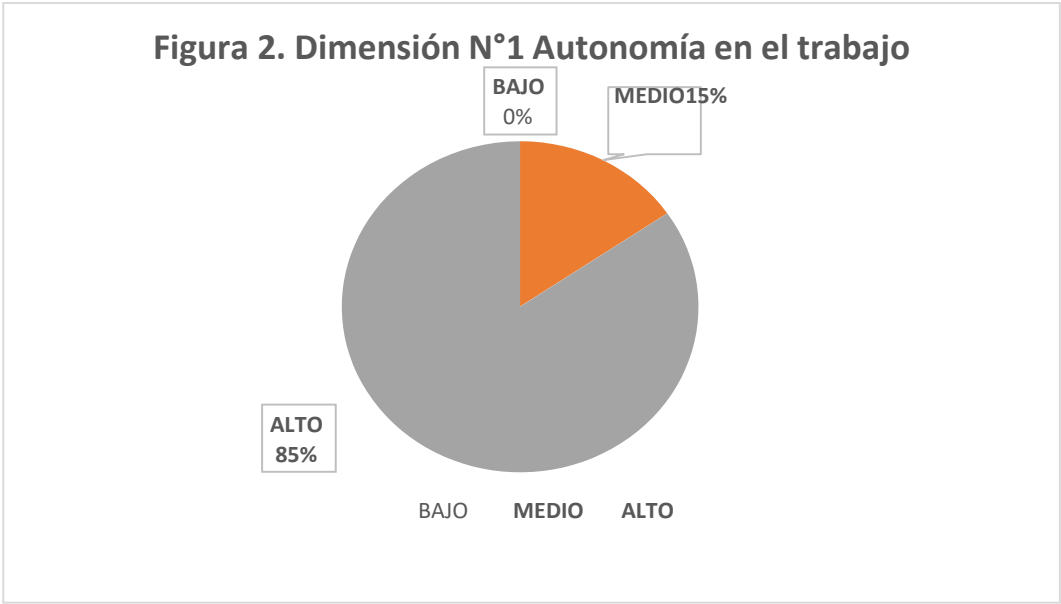


Figura 3. Dimension N°2 Necesidad de logro

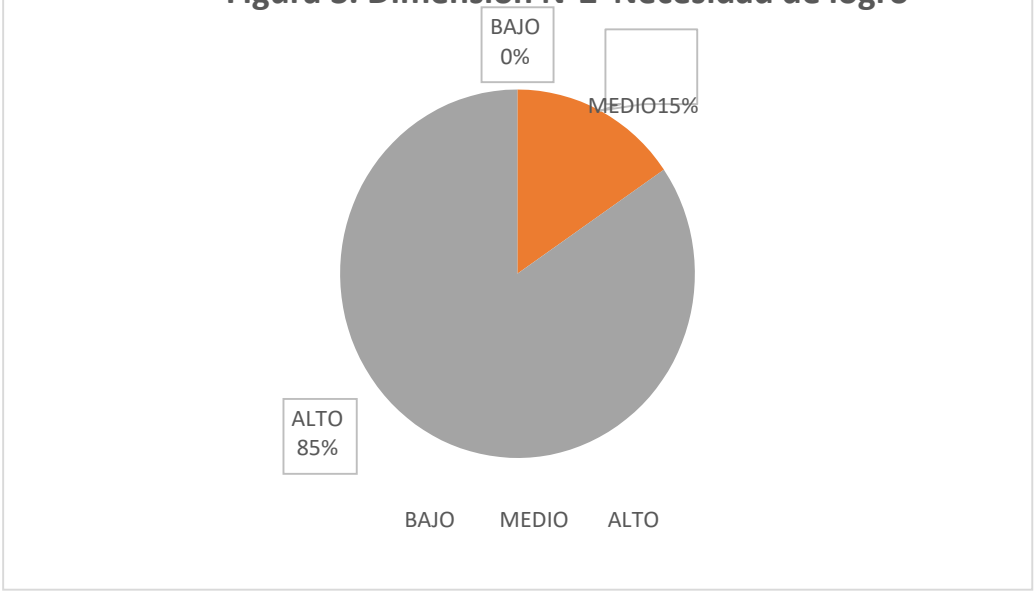


Figura 4. Dimensión N°3 Necesidad de poder

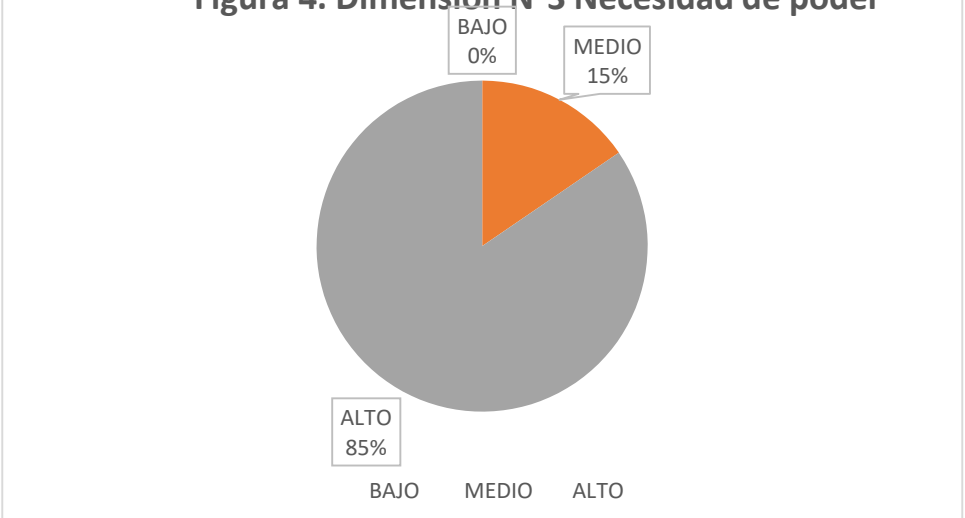


Figura 5. Dimensión N°4 Respeto entre los miembros del trabajo

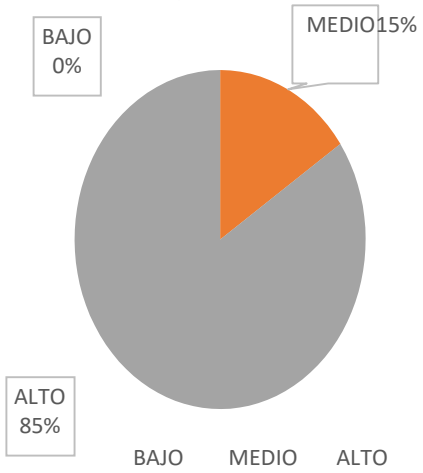


Figura 6. Dimensión N°5 Sensación de pertenencia

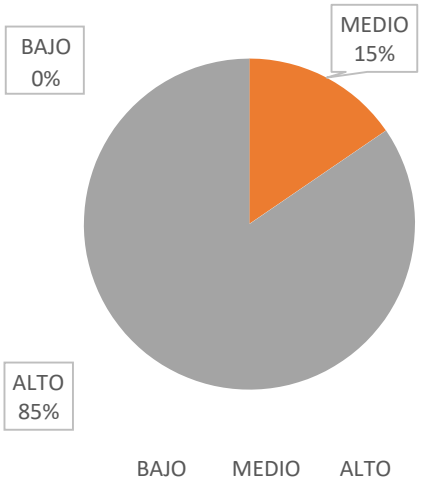


Tabla 3: Nivel de Satisfacción

NIVELES	f	%
BAJO	5	8%
MEDIO	8	13%
ALTO	37	62%
TOTAL	**60**	100%

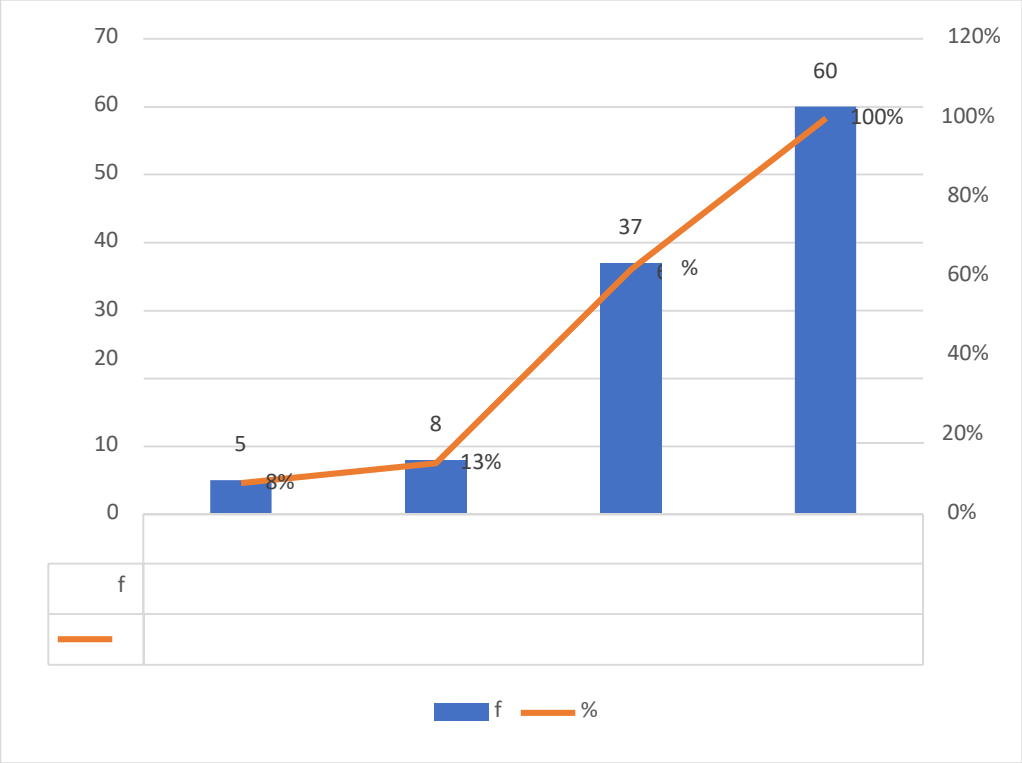
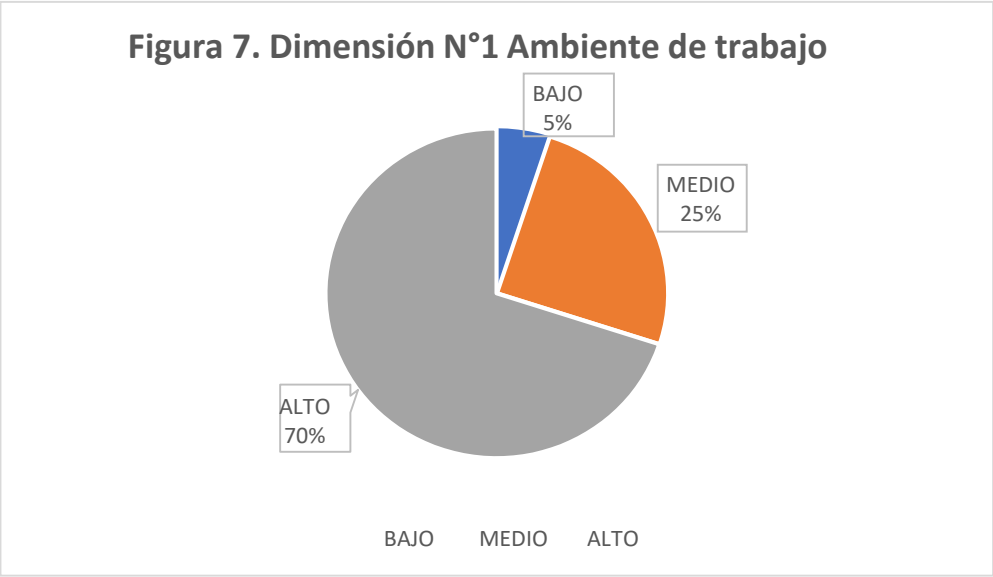


Figura 7. Diferencias de satisfacción laboral

Tabla 4: Niveles de Satisfacción laboral por dimensiones

NIVELES	Ambiente de trabajo		Condiciones laborales		Políticas de incentivo		Promoción laboral		Desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	3	5%	5	8%	2	3%	0	0%	0	0%
MEDIO	15	25%	15	25%	13	22%	1	2 %	10	17%
ALTO	42	70%	40	67%	45	75%	59	98%	50	83%
TOTAL	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**	**60**	**100%**



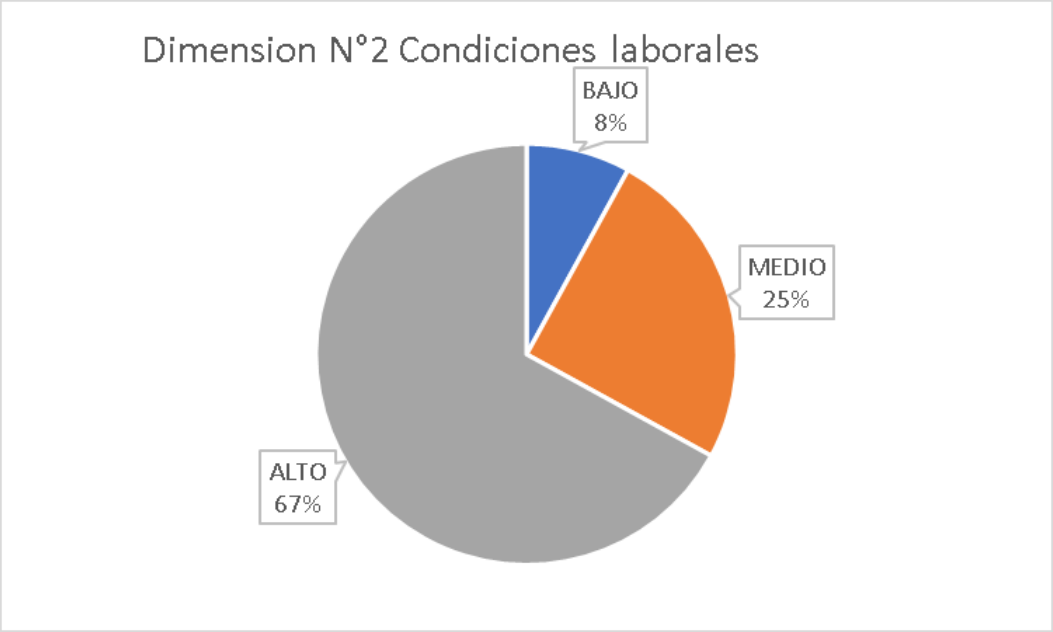


Figura 8. Dimensión N°3 Políticas de incentivo

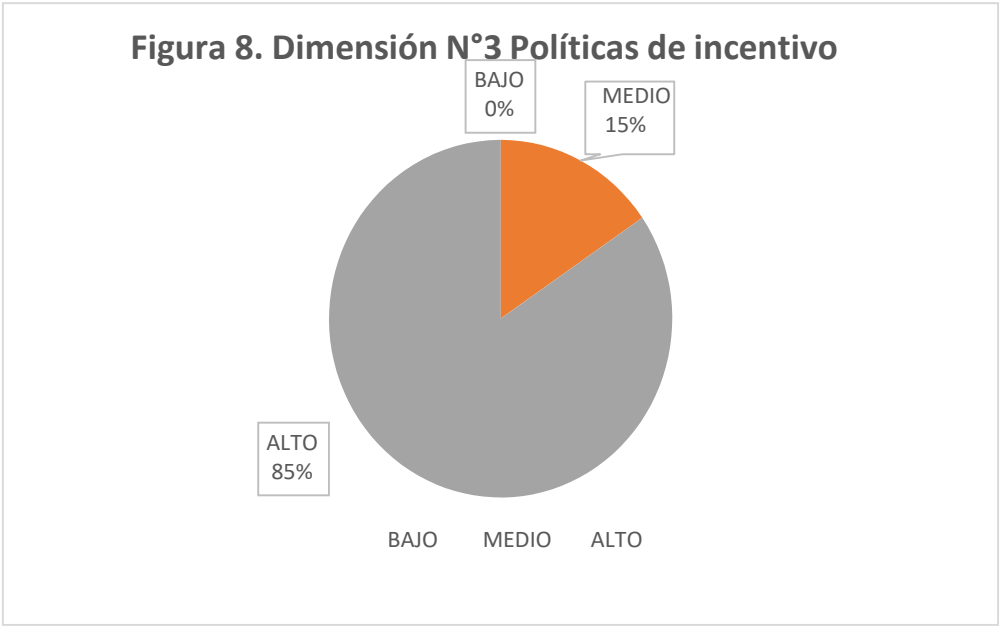


Figura 9. Dimensión N°4 Promoción laboral de su empleo

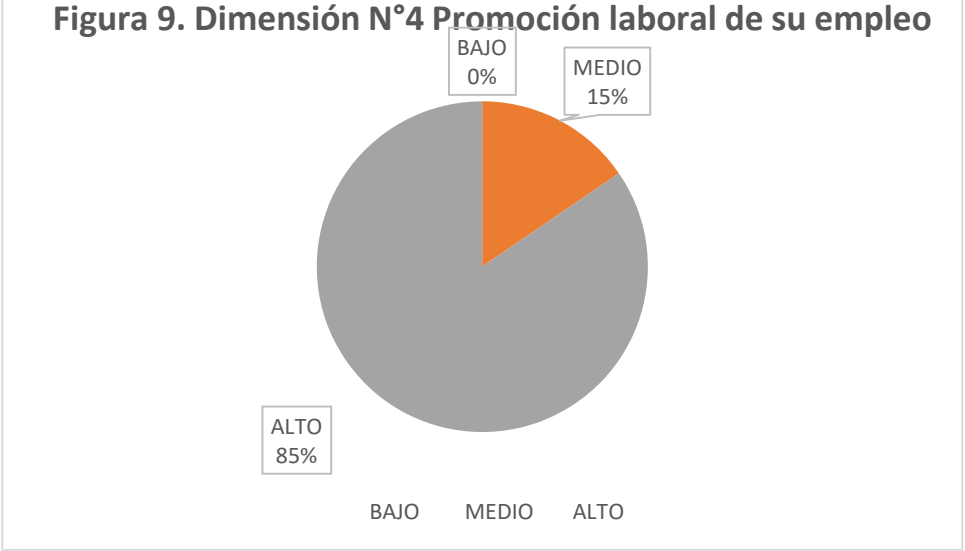
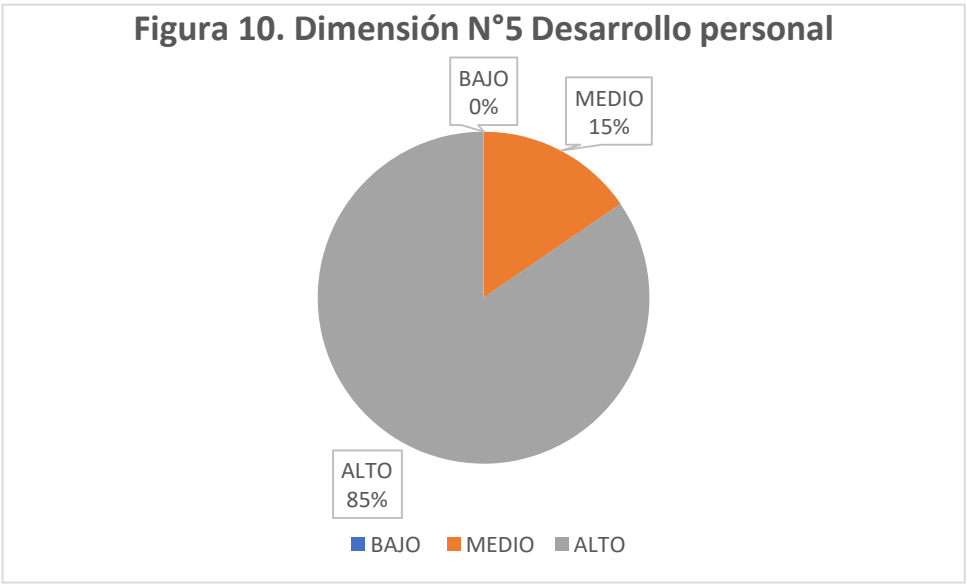


Figura 10. Dimensión N°5 Desarrollo personal



Relación entre motivación y satisfacción laboral

Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
MOTIVACION	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%
SATISFACCION	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Tabla 6. Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	119	60	29	835	60	000
SATISFACCION	121	60	183	958	60	114

Tabla 7. Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
MOTIVACION	84,1170	11,12557	60
SATISFACCION	126,8947	13,45698	60

4.2. DISCUSIÓN

Para Sandoval (2010) “La motivación es un proceso psicológico fundamental que se encuentra a la base de nuestra existencia, hace referencia al deseo de querer cubrir unanecesidad”

Por lo tanto basado en el concepto que mantiene este autor se relaciona con lasatisfacción laboral ya que todo individuo requiere la necesidad de cubrir sus exceptivasen el campo laboral, con respecto a la tabla y grafico N°1 se obtiene de la variable motivación el 66% alto, medio 9%, bajo 3% , esto manifiesta que el más alto porcentaje en el nivel se motivación es de 66% quiere decir que los egresados de la Carrera Profesional Ciencias de la Comunicación, se encuentran motivados cuando culminan sus estudios, predispuestos a trabajar, de esta manera más eficiente, con una mayor capacidad inventiva y con una mayor responsabilidad en comparación con los empleados carentes de motivación.

En la tabla y grafico N°2 niveles de motivación por dimensiones ,divididos también en tresniveles, se obtiene que en la dimensión Variedad 66% , identidad 78%, Importancia 62%,autonomía 80% y retroalimentación 58%,ubicándose el más alto porcentaje en el nivel alto, lo que quiere decir que los egresados sustentan su propia autonomía en las labores encomendadas, en la dimensión variedad 17%,identidad 17% importancia 32% autonomía 17% y retroalimentación con 33%,finalmente se encuentra en el nivel bajo la dimensión variedad con 17%,identidad 5%,importancia 7%,autonomía 3% y retroalimentación con 8%.

Con respecto a la variable satisfacción que se evidencia en la tabla y grafico N°3 laboralse obtuvo en los tres niveles alto 62%,medio 13% , bajo 8% y referente a las dimensionesse obtuvo en condiciones físicas 70% nivel alto, medio 35% y bajo 5%, en la dimensión beneficios laborales 67% alto,25% medio, 8% bajo, en la dimensión políticas administrativas en el nivel bajo 75%, medio 22% y bajo 3% y en la dimensión relaciones personales alto 98%,medio 2% y bajo 0% y en la última dimensión 83% alto, medio con17% y bajo 0%.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- En La motivación del personal de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación, se encuentran en el nivel alto, de los tres intervalosasignados en la medición, seguido del nivel medio y con muy reducido porcentajedel nivel bajo de motivación del; con mayor incidencia positiva en los indicadoresde autonomía e identidad; y, ubicando el punto más bajo, en los indicadores de retroalimentación, como acciones de refuerzo al trabajador.
- Se registra óptimos niveles de valoración en satisfacción laboral, con predominancia mayoritaria del nivel alto y ninguno de los puntajes finales en el nivel bajo, evidenciando resultados positivos en todos los indicadores que componen la variable, sobresaliendo aspectos de relaciones sociales, entre trabajadores y trabajador-jefatura; además de la realización personal como satisfacción al desarrollar sus facultades y capacidades.
- Existe relación directa y significativa entre la motivación y satisfacción laboral demostrada con la aplicación de la prueba de hipótesis de Pearson, con lo cual existe evidencia estadística para afirmar que, a mayores índices de motivación, se presentan mayores niveles de satisfacción laboral
- La satisfacción laboral debe ser un ambiente lleno de tranquilidad y sobre todo emocionalmente aceptable para toda persona que desee trabajar

dentro de una empresa.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se debe insertar en los planes de estudios de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali, planeación operativa, procesos para incrementar y mejorar las acciones de retroalimentación a los trabajadores, como proporcionar información clara y directa a los trabajadores sobre el rendimiento en el trabajo que permitan reforzar su labor diaria para un mayor y mejor logro de las metas institucionales, orientados a los cambios y la mejoracontinua.
- Las entidades donde se labora, deben socializar con todos sus trabajadores los resultados de satisfacción laboral obtenidos en el presente estudio, que permita la continuidad de los indicadores positivos y la corrección de los indicadores que tienen baja aceptación, con una orientación hacia el logro de nuevos compromisos de todo el personal para con la institución.
- Se debe realizar un trabajo de investigación que además de tener en cuenta estas condiciones de motivación y satisfacción laboral, evalúe las condiciones de trabajado de la empresa en la cual se labora para asegurar que nuestros egresados en la carrera tengan los beneficios que contemplan la ley laboral del Estado Peruano.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acha y Espinoza (2019) Luchamaniacs: Creación de contenido para una comunidad de lucha libre en crecimiento. Universidad de Lima. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/10077/Acha_Suarez-Espinoza_Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguilar (2017) *Análisis del Contenido de la plataforma Facebook Live de Perú21 durante los acontecimientos de los huaicos del periodo de marzo – abril del año 2017, Lima*. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1862/Aguilar_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.

Goñi, I. (2017) reflexiones sobre el concepto de información. Disponible en: http://eprints.rclis.org/5219/1/aci05300.pdf

Gómez, F. (2018) Contenidos digitales. Disponible en: http://formayarticulaetp.cl/index.php/es/

Ipsos (2020) Usos de redes sociales entre peruanos conectados 2020. Disponible en: https://www.ipsos.com/es-pe/uso-de-redes-sociales-entre-peruanos-conectados-2020

Kotler, P., Kartajaya, H., Setiawan, I. (2017) El Marketing 4.0. Ed. John Wiley & Sons,

Inc. New Jersey. Estados Unidos de Norteamérica.

Lasswell, H. (1985), “Estructura y función de la comunicación en la sociedad”, publicado en Sociología de la comunicación de masas, Moragas, Miquel (comp.), Barcelona, Gustavo Gili. Recuperado de: http://www.periodismo.uchile.cl/talleres/teoriacomunicacion/archivos/lasswell.pdf

López, A., Parada, A., Simonetti, F. (2014) Introducción a la psicología de la comunicación. Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago.

Mejía, J. (2020). Estadísticas de redes sociales 2020: usuarios de facebook, instagram, youtube, linkedin, twitter, tiktok y otros. Disponible en: https://www.juancmejia.com/marketing-digital/estadisticas-de-redes-sociales-usuarios-de-facebook-instagram-linkedin-twitter-whatsapp-y-otros-infografia/#1_Usuarios_activos_de_Facebook

Mogollón (2017) *El uso del contenido digital del fan page de la Policía Nacional Del Perú en los alumnos del Instituto Titanes Del Saber, Lima, 2017.* Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado de licenciado en Ciencias de la Comunicación. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2053

Montoya, L. (2019) Estudio de prefactibilidad para la creación y puesta en marcha de una productora de contenido digital especializada en video marketing en el Valle de Aburra. Insitución universitaria Esumer. Colombia. Disponible en:

http://repositorio.esumer.edu.co/jspui/bitstream/esumer/2148/1/Tesis%20laura%20Montoya.pdf

Rosas, A. (2015). Las 8 P's del Marketing Mix evolución de las 4 P's del Marketing. Disponible en: https://mejoratuempresa.es/las-8-ps-del-marketing-mix-evolucion-de-las-4-ps-del-marketing/

Shannon, C. y Weaver, W. (1948). The Mathematical Theory of Communication. Urbana, Il: Illinois UP.

Santillana (2017). Percepción de los contenidos digitales del fanpage de El Comercio sobre "El Niño Costero" en los alumnos del VIII ciclo de la Universidad Jaime Bausate y Meza, Lima, 2017. Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado de licenciado en Ciencias de la Comunicación. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15522

Tamayo, M. (1997) El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

Tello (2017) El contenido de las plataformas digitales en los estilos de vida en los jóvenes de 14 a 16 años de la Institución Educativa Vasili Sujomlinsky, San Juan de Lurigancho, 2017. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15533/Tello_YOJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tum, J. (2017) Contenido digital. Disponible en: https://sites.google.com/site/jorgejosuetum/definicion-de-contenidos-digitales

Villena, N. (2021) El contenido digital en el desarrollo de terapias de lenguaje de los estudiantes de la Unidad Educativa Rafael Morán Valverde. Universidad de Guayaquil. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/56571/1/BFILO-PSM-21P02.pdf

Wright, Ch. 1979) Análisis funcional y comunicacional de masas. Sociología de la comunicación de masas, Gustavo Gili, Barcelona, 1979, pp. 173-189.

Zambrano, J. (2013). Comunicación digital. Blogger. Disponible en: http://comunicacion-digital-jose.blogspot.com/2013/04/definicion-comunicacion-digital.html

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Pregunta general ¿Cuál es el nivel de relación de la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales en Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020? **Preguntas específicas** ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo con la satisfacción laboralde los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020? - ¿Cuál es la relación entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020? ¿Cuál es la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral delos egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020? ¿Cuál es la relación entre el respeto con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020? ¿Cuál es la relación entre la sensación de pertenencia con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020?	**Objetivo general** Determinar el nivel de relación de la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales **Objetivos específicos** -Determinar la relación entre la autonomía en el trabajo con la satisfacción laboral de los egresados de la carrera profesional de ciencias de la comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Determinar la relación entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación dela comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Determinar la relación entre el respeto con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020. -Determinar la relación entre la sensación de pertenencia con la satisfacción laboral de los egresados de la Carrera Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali 2020.	**Hipótesis general** Existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. **Hipótesis Específicas** -Existe una relación significativa entre la autonomía de trabajo con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Existe una relación significativa entre la necesidad de logro con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Existe una relación significativa entre la necesidad de poder con la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Existe una relación significativa entre el respeto y la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020. -Existe una relación significativa entre la sensación y la satisfacción laboral en los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali,2020.	Motivación	Autonomía de trabajo	Apostar por la construcción de la confianza	**Tipo de Investigación** No experimental **Nivel de investigación** Descriptivo **Método de Investigación** Cuantitativa **Diseño de Investigación** Correlacional **Población** 160 **Muestra** 60
				Necesidad de logro	La persona suele querer optimizar su rendimiento, no tanto por los beneficios materiales que esto puede reportar como por la satisfacción.	
				Necesidad de poder	Esta necesidad de poder o de prestigio influye en que ciertas personas quieran el control de las situaciones y de las personas, así como de su capacidad de acción.	
			Satisfacción Laboral	Ambientes de trabajo	Conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores	
				Condiciones laborales	Cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	Instrumento Cuestionario para ambas variables
				Políticas de incentivo	Los pagos o cobros de honorarios o comisiones por parte de la Sociedad, o las aportaciones o recepción de algún beneficio no monetario en relación con la provisión de un servicio de inversión o auxiliar al cliente.	

ANEXO 2

Cuestionario de la variable motivación

Preguntas	Totalmentede acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1 Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2 Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3 Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4 Lo que realizo afecta el bienestar de los clientes de muchas maneras importantes.					
5 Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6 El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7 Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8 Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9 Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10 El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuán bien lo estoy realizando.					
Preguntas	**Totalmente de acuerdo**	**De Acuerdo**	**Indeciso**	**En Desacuerdo**	**Totalmente en Desacuerdo**
1 Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
2 La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
3 Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					

Preguntas	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siento que doy más de lo recibo de la empresa.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Preguntas	**Totalmente de acuerdo**	**De Acuerdo**	**Indeciso**	**En Desacuerdo**	**Totalmente en Desacuerdo**
1. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
2. Mi trabajo me aburre.					
3. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
4En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5 Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1. **Apellidos y nombres del experto** : **López Marrufo, Carlos Alberto**
1.2. **Grado alcanzado/Especialidad** : **Doctor en Administración/Magíster en Comunicación y Literatura**
1.3. **Institución donde labora** : **Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía/Escuela de Posgrado-Universidad Nacional de Ucayali/ I.E. Francisco Bolognesi-Pucallpa**
1.4. **Instrumento motivo de validación** : **Cuestionario**
1.5. **Autor del instrumento** :

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	Criterios	Indicadores	Inaceptable						Mínimamente aceptable			Aceptable			
			40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	**Claridad**	Está formulado con lenguaje apropiado.												x	
2	**Objetividad**	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												x	
3	**Actualización**	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												x	
4	**Organización**	Existe una organización lógica.												x	
5	**Suficiencia**	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.												x	
6	**Intencionalidad**	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.												x	
7	**Consistencia**	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos.												x	
8	**Coherencia**	Existe coherencia entre problemas, objetivos, hipótesis, variables, dimensiones e indicadores con los ítems.												x	
9	**Metodología**	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr las hipótesis.												x	
10	**Pertinencia**	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y adecuación al método científico.												x	

3. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 95

4. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

a. **El instrumento cumple con los requisitos para su validación** : **SÍ CUMPLE**
b. **El instrumento no cumple con los requisitos para su validación** : -.-

5. APORTES Y SUGERENCIAS

El instrumento es aplicable.

Luego de revisado el documento, procede a su aprobación o validación : **SÍ** **NO**

Fecha : 18 de agosto del 2021.

Firma del experto

DNI Nº : 09886003