



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación extrínseca y satisfacción laboral en la Unidad de  
Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORAS:**

Mogollon Romero, Fiorella Alejandra (orcid.org/0000-0003-4903-7181)

Obispo Sarmiento, Anny Liseth (orcid.org/0000-0002-0164-9253)

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios que siempre nos acompaña, nos brinda la fuerza y la fe necesaria para seguir adelante. De igual manera a nuestras familias que con mucho esfuerzo, apoyo y motivación hacen posible que logremos alcanzar nuestras metas y cumplir con nuestros objetivos trazados.

### **Agradecimiento**

A nuestros padres por los consejos y apoyo que a diario nos motiva a perseguir nuestros sueños y metas. De la misma manera agradecer a la doctora Magaly Erika Luna Gamarra, por sus conocimientos y valioso apoyo para el desarrollo de nuestra tesis.

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>10</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación</b>	<b>10</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>10</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>13</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>14</b>
<b>3.5. Procedimientos</b>	<b>16</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>16</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>16</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>17</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>42</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de frecuencia de la motivación extrínseca</i> .....	17
Tabla 2. <i>Distribución de la frecuencia recompensa</i> .....	18
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencia incentivo</i> .....	19
Tabla 4. <i>Distribución de nivel de castigo</i> .....	20
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia de satisfacción laboral</i> .....	21
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencia de características personales</i> .....	22
Tabla 7. <i>Distribución de nivel de expectativa</i> .....	23
Tabla 8. <i>Distribución de nivel de compromiso</i> .....	24
Tabla 9. <i>Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman</i> .....	25
Tabla 10. <i>Correlación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral</i> .....	26
Tabla 11. <i>Correlación entre recompensa y satisfacción laboral</i> .....	27
Tabla 12. <i>Correlación entre incentivo y satisfacción laboral</i> .....	28
Tabla 13. <i>Correlación entre castigo y satisfacción laboral</i> .....	29

## Índice de figuras

<i>Figura 1. Diagrama de barras de la variable motivación extrínseca.....</i>	<i>17</i>
<i>Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión recompensa.....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión incentivo .....</i>	<i>19</i>
<i>Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión castigo .....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 5. Diagrama de barras de la variable satisfacción laboral.....</i>	<i>21</i>
<i>Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión características personales.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión expectativa .....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión compromiso .....</i>	<i>24</i>

## Resumen

La presente investigación fue realizada en una entidad pública. Se obtuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. La investigación fue de tipo básica orientada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y del nivel correlacional. La población estuvo conformado por 45 trabajadores quienes realizan labores administrativas a quienes se les aplicó un cuestionario en la escala de Likert. En el análisis inferencial se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de ,735 y una significancia bilateral de 0,00. Finalmente, se concluye que existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**Palabras clave:** Motivación extrínseca, satisfacción laboral, teoría bifactorial de Herzberg, incentivo, castigo

## **Abstract**

This research was carried out in a public entity. The objective was to determine the relationship between extrinsic motivation and job satisfaction in the Local Educational Management Unit No. 10 of Huaral, 2022. The research was of a basic oriented type, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The population consisted of 45 workers who perform administrative tasks to whom a Likert scale questionnaire was applied. In the inference analysis, a correlation coefficient of .735 and a bilateral significance of 0.00 were obtained. Finally, it is concluded that there is a significant relationship between extrinsic motivation and job satisfaction in the Local Educational Management Unit No. 10 of Huaral, 2022.

**Keywords:** Extrinsic motivation, job satisfaction, Herzberg's bifactor theory, incentive, punishment

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación extrínseca influye en el trabajador de tal forma que su comportamiento es beneficioso para la organización, a su vez desarrolla sus capacidades y contribuye en su propia mejora.

Desde el punto de vista internacional, Álvarez (2021) comenta que para los funcionarios del sector público el desempeño de sus funciones está relacionado con la motivación ello pueden ser remunerativos, relaciones personales, seguridad, logros personales entre otros; teniendo como resultado que si hay relación entre la variable motivación y la variable desempeño de las funciones de los empleados públicos.

Asimismo, Ibarra (2020) comenta que ya no solo deben de priorizar la experiencia del usuario, en la actualidad también la experiencia del trabajador debido a que todo inicia desde adentro de la organización. Por lo que Aumann (2017) indica que, los factores motivacionales facilitan el aumento de la motivación del capital humano, específicamente en el ámbito empresarial; las organizaciones, incentivan la mejora de competencias individuales de los trabajadores permitiendo una mejora en la productividad organizacional logrando así el éxito de la organización; se puede decir que el rendimiento laboral de los trabajadores depende de los diversos factores, siendo la motivación el principal factor. La plataforma de profesionales que evalúa empresas, sobre niveles de satisfacción de los trabajadores con relación a remuneración y beneficios, entre otros; determinó que Brasil y Argentina son las naciones cuyos trabajadores se encuentran satisfechos. (Editorial RRHH Digital México). El estudio realizado en los empleados públicos brasileños indicó que la remuneración de un funcionario público es superior a la de un puesto similar en la actividad privada (Gestión).

En el ámbito nacional; la realización de la encuesta en mayo del 2016; equivalente a 2,050 encuestados en el Perú; un 76% de peruanos manifestaron su negativa a la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?, de los cuales un 22% de los encuestados precisan que la labor que realizan no es desafiante, el 20% indicaron en

sus empleos no tiene un buen clima laboral, mientras que un 19% precisan no considerar a su jefe inmediato como un líder, el 12% precisa que no están conforme con su remuneración, el 20% precisaron que su organización no les recompensa sus logros y no aceptan sus nuevas ideas, y un 7% indicaron que no tienen la posibilidad de ascender,(Gestión); Por lo descrito se puede evidenciar que el 16% no están conforme con su remuneración, evidenciando así que en el Perú existen trabajadores que no tienen un trabajo que satisfagan sus necesidades financieras. En la actualidad, el estado peruano realiza progresivamente el acceso a la modernización en los diversos niveles de gobierno: nacionales, regionales y locales, teniendo como objetivo una mejor atención ciudadanía, ello priorizando el óptimo uso de los recursos públicos. La promulgación de la Ley Marco tiene como finalidad lograr mejorar la gestión pública dentro del área Administrativa que implique buenos resultados en los usuarios.

En el ámbito local; donde se realizó el estudio los directores de instituciones educativas, docentes, auxiliares y/o padres de familia en calidad de usuarios constantemente buscan una oportuna atención a sus solicitudes presentadas en la UGEL 10, muchas de las veces no siendo atendidos oportunamente, ocasionando quejas y/o reclamos. La UGEL 10 como la mayoría de las entidades públicas es criticada por su sistema burocrático y comparado con el sector privado. Debido a las limitaciones presupuestales asignadas por el MEF no existen programas de motivación e incentivos laborales para los trabajadores de las entidades públicas; más solo hace de referencia el presupuesto por resultados, la cual es vincula con las asignaciones de recursos presupuestales para bienes y servicios a favor del sector sin embargo no cuenta con un programa de motivación e incentivos del trabajador. Los trabajadores de la UGEL 10 - Huaral desde su punto de vista el ingreso de sus remuneraciones no es acorde ni con la canasta básica familiar.

La problemática que existe en la presente investigación es determinar ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022? Asimismo, se formularon los problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la recompensa y la satisfacción

laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022? b) ¿Qué relación existe entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022? y finalmente c) ¿Qué relación existe entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022?

Por otra parte, se planteó que la justificación social de esta investigación, permite dar un nuevo enfoque sobre la realidad de las entidades públicas que duramente son criticadas por su mismo sistema burocrático al cual se rigen; debiendo de lidiar con la incomodidad y molestia de los usuarios quienes buscan la atención más rápida a sus diversas solicitudes en un corto y eficiente plazo. Adicionalmente se planteó la justificación práctica debido a que existen quejas, reclamos entre otros; por parte de los usuarios de las entidades públicas. El resultado de la investigación se pondrá a disposición del administrados de le entidad para su evaluación. Asimismo, se utilizara como justificación la teoría Bifactoral Herberg y la de autodeterminación Ryan y Dec, Teoría X -Teoría Y. Y para la variable satisfacción laboral se utilizara como base teórica Teoría de discrepancia interpersonal de Lawler sostiene que la satisfacción laboral es un efecto de un trabajo eficiente, Teoría del modelo de planteamiento Dinámico de Bruggeman y Ulich y la Teoría ERG de Alderfer, las teorías descritas encontraran relación con nuestra problemática que afectan a la organización. Y finalmente la justificación metodológica, el cual se busca generar un documento, que sirva como base teórica para futuras investigaciones relacionadas con la motivación extrínseca y satisfacción laboral en las entidades públicas, con ello se pretende conocer el grado de satisfacción laboral y la motivación extrínseca de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

De lo descrito, los objetivos nos permiten poder guiar el estudio de la investigación. Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Asimismo, los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión

Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. b) Determinar la relación entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. y finalmente c) Determinar la relación entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

De igual importancia, mencionamos la hipótesis general: Existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Y las hipótesis específicas son: a) Existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. b) Existe relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Y por último c) Existe relación entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo, se presentaron trabajos previos con la finalidad de enmarcar la revisión de bibliografía realizada, la cual sirvió como estructura bajo artículos científicos y tesis. Por lo que, se presentan definiciones, teorías relacionadas con las variables de estudio, las cuales han sido bases de la presente tesis.

Con respecto a antecedentes internacionales la satisfacción laboral en la ciudad de Caracas, según Montoya, et al. (2017). En Sudamérica son sujetos de estudio Países como Brasil, Chile y Argentina siendo comparados con Países de Europa siendo el factor más destacado la satisfacción Laboral y la menos reconfortante es el salario, beneficios extra salariales, bonos, siendo Chile el más destacado en reportar mayor satisfacción laboral superando a los Países de mayor economía (p. 9).

También, Barajas (2017) indica que dentro de la organización corresponde a la teoría del comportamiento organizacional, la particularidad individual el desarrollo profesional contribuye a la satisfacción laboral y a su vez esto contribuye en el desempeño y motivación para mejorar su desempeño (p. 150).

Por otro lado, Huamán, et al. (2020) consideran que la satisfacción laboral influye directamente en el trabajador, para el cumplimiento de sus actividades encomendadas. Por eso los trabajadores que sienten satisfacción cuentan con una mejor calidad de vida y gozan de una buena salud. Desde el ámbito laboral la satisfacción viene siendo una respuesta a la evaluación que realiza el trabajador sobre diversos aspectos de la organización, así como el mercado laboral, el cual existe la posibilidad del poder de decisión (p. 110).

Asimismo, Bastidas et al. (2020) motivación el estudio en Bogotá de este enfoque considera que la conducta de individuo se produce por los valores, sus metas, necesidades y por las cogniciones que surgen de los aspectos motivacionales de los cuales el individuo no es consciente, pero si experimenta un decisivo control externo (p. 7).

Por otro lado, Palacios (2021) en Guayaquil, la motivación laboral extrae 3 categorías principales una de las cuales es la motivación extrínseca, dicha clasificación de tipo extrínseca detalla ser externa al individuo, creándose estímulos como recompensa económica o social siendo esta de impulso para el individuo permitiéndoles desarrollar sus capacidades al máximo siendo satisfactorio para el individuo (p. 14).

En relación a los antecedentes nacionales podemos mencionar Bardales (2020) en su investigación relacionada de motivación extrínseca en trabajadores del sector turismo, realizada en Iquitos precisa que la motivación extrínseca guarda una gran relación con la labor motivada por una mayor remuneración como recompensa de su producción, de los resultados se puede evidencian que para los trabajadores de la empresa del rubro turístico la recompensas como motivación extrínseca cuenta con una aceptación muy favorable en un 75.00%.

Por otro lado, Sánchez y Sifuentes (2018) en su investigación correlacional transaccional no experimental, tuvieron un resultado en relación significativa de  $r = ,221$ . Ello es entre la motivación extrínseca y la motivación intrínseca, lo que permitiría indicar que existe un 22.1% de los cambios de los trabajadores se debería a la percepción de la variación en los tipos de motivación en el trabajo.

Asimismo, Guerra (2021) en su investigación relacionada a la influencia de la motivación extrínseca y el desempeño laboral realizado en el cono norte, siendo una investigación de tipo aplicada, con un método deductivo, realizada a base del recojo de datos de una encuesta tuvo como conclusión que la motivación extrínseca si tiene influencia en el desempeño laboral, por existir una fuerte relación entre el estímulo laboral y la forma de pensar del trabajador.

Es importante precisar que también existen investigaciones nacionales de la variable satisfacción laboral podemos mencionar a Cabrera (2018) quien en su investigación realizada en una institución Pública, investigación que es de tipo cuantitativa, la cual posee un alcance de diseño descriptivo correlacional, utilizando el instrumento de encuestas en el cual en relación al cuestionario de satisfacción laboral,

obtuvo un .935 de confiabilidad; concluyendo que la satisfacción laboral percibida por los trabajadores es calificado con nivel alto.

Por otro lado, en la investigación realizada por Córdova y Arévalo (2018) sobre la relación de la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral, realizada en la ciudad de Tarapoto, concluyendo en un nivel regular se encuentra la satisfacción laboral, en la gestión administrativa. Teniendo una correlación de ,782 demostrando así existencia de una relación positiva considerable.

Se puede mencionar entre las bases teóricas a la Teoría Bifactorial de Herzberg el cual es planteada con dos factores; factores higiénicos o también conocidos como los factores extrínsecos y factores de motivación o factores intrínsecos, los cuales podemos decir que orienta el comportamiento de la persona. Los factores de motivación intrínsecos dependen de los elementos externos al trabajo. Asimismo la teoría de la Autodeterminación de Ryan y Dec plantea que la motivación varía considerablemente pudiéndose desarrollar de forma externa, internalizada, identificada o integrada. El modelo teórico de McGregor habla de la percepción de un líder o jefe que tiene de sus empleados, influyendo en ellos para que se cumpla es decir compara la Teoría X en la que el empleado trabajaba prácticamente obligado por un motivo monetario y la Teoría Y en la que el empleado es capaz de autogestionarse, acepta la responsabilidad sin necesidad de ser controlado. Asimismo la Teoría de discrepancia interpersonal de Lawler sostiene que la satisfacción laboral es un efecto de un trabajo eficiente, teniendo como importancia el sentir del trabajador y la viabilidad de los procesos en la organización. También la Teoría del modelo de planteamiento Dinámico de Bruggeman y Ulich, quienes sostiene que el sujeto crea su propia satisfacción de trabajo es decir interactúa con su situación laboral concluyendo, que a mayor control de la situación en el trabajo mayor su satisfacción. Por otro lado, la Teoría ERG de Alderfer, sostiene que la persona que se encuentra motivada es por la relación de las necesidades de las categorías existencia, relación y crecimiento, este modelo teórico es similar a la de jerarquía planteada por Maslow. Asimismo la Teoría de Contingencia para el liderazgo de Fiedler, sostiene que el individuo desarrolla su personalidad y destacan sus atributos que lo convierten en líderes y no solo por sus

atributos de su personalidad sino también por varios factores situacionales enfocándose en un análisis de estilo de liderazgo en ella destacan tres dimensiones: posición de poder, estructura de las tareas y relación líder – miembros.

Por otro lado Robbins y Judge (2011) define que la satisfacción son procesos aprendidos de las características del trabajador y ambiente laboral. Sin embargo para Davis y Newton la satisfacción laboral es la actividad, agrado, desagrado favorable o no favorable de los trabajadores en su centro de trabajo. Asimismo Palma (2014) creo un instrumento que mide la satisfacción laboral cuyo propósito fundamental es el medir el grado de satisfacción laboral.

Toda investigación necesita de enfoques conceptuales por ello Sánchez et al. (2021) definen que existen dos procesos de motivación el cual uno de ellos es la de motivación extrínseca, donde el factor motivacional es externo, ello puede terminar por estimular que a la persona le motive el accionar, es decir, un proceso de internalización del agente motivacional. Por su parte Sánchez y García (2017) consideran que los trabajadores esperan como mínimo por parte de las organizaciones proporcione una paga equitativa, ambientes seguras de trabajo y un trato justo. Por lo que se puede decir que las empresas para que logren sus objetivos son necesario aplicar la motivación extrínseca en sus trabajadores. Mientras que para León y Díaz (2013) la motivación extrínseca es provocada a través de una recompensa e incentivos para el trabajador.

Desde la postura de Piedimonte y Depaula (2018), define a la motivación extrínseca es identifica con un determinado valor o el significado de un comportamiento y lo asume como algo personal importante. Mientras que Mateo (2018) precisa la motivación extrínseca está basada en tres principales compuestos como son: la recompensa, el castigo y el incentivo, teniendo en cuenta que una recompensa se puede decir que puesto en escena como un grato ambiente, el castigo es catalogado como un ambiente no atractivo que se convierte en una finalidad poco probable y el incentivo es un factor muy atractivo que atrae.

Mientras que para Hidalgo (2018) la satisfacción laboral es el comportamiento individual en el trabajo el cual no depende solamente de sus características personales, sino de expectativas y compromiso también depende de la forma de cómo se percibe su clima de trabajo tras evaluación y los componentes de su organización.

Para Sabater, De Armas y Pablo (2019), Los conceptos de Rogelio Gómez en base a la satisfacción laboral son: la actitud o actitudes desarrolladas por el individuo frente a diferentes facetas de su empleo, es decir diferentes circunstancias y características del propio trabajo los cuales influyen en la respuesta del individuo de manera de motivación en diferentes aspectos (p. 399).

De Pedraza, (2020), indica que no hay una definición única de la definición de la satisfacción laboral, pero al analizar diferentes investigadores indican que es un conjunto de emociones, situaciones diferenciadas que vive cada individuo que lo refleja en su centro de labor. Para Trujillo y Vargas (2017), se define la satisfacción como una relación directa con el conocimiento del trabajador en una determinada organización.

### **III. METODOLOGÍA**

En el presente capítulo, se utilizará el método deductivo por que se realiza la observación de los hechos y deducirá las hipótesis, las cuales se realizan verificando los datos recolectados.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Para Grajales (2018), la investigación básica orientada es la relación de los descubrimientos de la investigación, logrando enriquecerse de conocimientos. Habiendo logrado verificar la existencia de la relación directa entre la motivación extrínseca y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral.

Para Vega (2014), el enfoque cuantitativo en la investigación utiliza la recolección y análisis de datos, con la finalidad de contestar una o varias preguntas de investigación el cual conlleva a probar las hipótesis planteadas previamente. Por lo que se ha logrado probar las hipótesis planteadas.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

Para Álvarez (2020), el diseño no experimental consiste en no manipular las variables por parte del investigador. Por lo cual la investigación no ha sido manipulada ni controlada las variables, estas fueron estudiadas en su estado natural.

Para Alston (2017) la investigación correlacional está basada en diversas evidencias estadísticas. Las evidencias señalan coeficientes de correlación entre las variables de estudios. Logrando establecer la asociatividad entre la variables de estudios

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Para Chacón (2017) la variable es operacionalizada con el fin de convertirlo de un concepto abstracto a un concepto empírico. El proceso tiene como importancia la posibilidad de que el investigador pueda tener la seguridad de no perderse o cometer algún error en desarrollo de la investigación.

## **Variable 1. Motivación extrínseca**

### **Definición conceptual**

Mateo (2018) precisa que la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo

### **Definición operacional**

El estudio de la variable fue cuantitativa, por lo que fue medida mediante tres dimensiones:

Según Mateo (2018) dentro de la motivación extrínseca se encuentran:

Dimensión 1: Recompensa, para Escobar (2011) la recompensa en las organizaciones genera un comportamiento positivo en los trabajadores, el cual conlleva a poder lograr obtener un determinado objetivo y una gran motivación que influya al trabajador en sus actividades.

Dimensión 2: Incentivo, para Montero et al. (2020) las organizaciones diseñan métodos de incentivos el cual tiene como finalidad el aumento de la productividad y el compromiso de sus colaboradores. El incentivo es la promesa de una recompensa.

Dimensión 3: Castigo, La zanahoria y el garrote representan miedo y que la cosecha tiene como signficada mediocridad. Esta metáfora hace alusión al uso de las recompensas y castigos con el fin de poder inducir a la conducta deseada, definiendo que el castigo es el resultado del uso de la motivación conductista. Raymond y Northia (2016).

Se consideró:

**Recompensa**, cuyos indicadores fueron: (a) Comportamiento positivo, ello se refiere al uso de la recompensa como genera un comportamiento positivo en los trabajadores de las organizaciones y (b) Resultado del desempeño, se refiere al logro obtenido.

**Incentivo**, cuyos indicadores fueron: (a) productividad, ello basado en el uso de estrategias para el aumento de la producción basado en planes de incentivos y (b) satisfacción, se refiere a generar satisfacción en el logro de actividades.

**Castigo**, cuyos indicadores fueron: (a) llamada de atención, ello se refiere relacionar el castigo como resultado de una determinada acción y (b) sanciones, se refiere que el castigo es causado por una conducta inapropiada.

### **Escala de medición**

La escala de medición para la variable motivación extrínseca fue ordinal tipo Likert, cuyas alternativas son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

## **Variable 2. Satisfacción laboral**

### **Definición conceptual**

Para Hidalgo (2018) es el comportamiento individual en el trabajo el cual no depende solamente de sus características personales, sino de expectativas y compromiso también depende de la forma de cómo se percibe su clima de trabajo tras evaluación y los componentes de su organización.

### **Definición operacional**

El estudio de la variable fue cuantitativa, por lo que fue medida mediante tres dimensiones:

Según Hidalgo (2018) dentro de la satisfacción laboral se encuentran:

Dimensión 1: Características personales, podemos decir que son particularidades permanentes que pueden describen el comportamiento de un individuo. Amorós (2007).

Dimensión 2: Expectativa, Para Moreno y Garrosa (2013) la expectativa es esperanza o probabilidad personal de que por un acto de esfuerzo determinado sea considerado un rendimiento alusivo al campo laboral.

Dimensión 3: Compromiso, Para Kruse (2013) relaciona el compromiso como sentimiento de orgullo del trabajador hacia la empresa donde labora, pensando menos en la búsqueda de oportunidades laborales, evidenciándose un afianzamiento de la personal y fortalecida imagen empresarial.

Se consideró:

**Características personales**, cuyos indicadores fueron: (a) pro actividad, basado en el trabajador y (b) perseverancia, relacionado a la superación personal.

**Expectativa**, cuyos indicadores fueron: (a) desarrollo profesional, ello basado en el posible resultado de una determinada acción y (b) económica, relacionado a los ingresos posibles a obtener.

**Compromiso**, cuyos indicadores fueron: (a) oportunidad y reto profesional, ello es relacionado con oportunidad laboral como un compromiso empresarial y (b) afianzamiento de personal, relacionado con el fortalecimiento empresarial y el orgullo del trabajador del lugar donde labora.

### **Escala de medición**

La escala de medición para la variable satisfacción laboral fue ordinal tipo Likert, cuyas alternativas son: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población para Arias et al. (2016) en una investigación que se viene desarrollando un determinado conjunto definidos, limitados y accesibles, existen pocas ocasiones en la que en el estudio de una investigación participe la población total y sea incluida como muestra.

En la investigación se consideraron como población a 45 trabajadores que realizaron labores administrativas en la UGEL 10 de Huaral, 2022.

### **Criterios de inclusión**

Se consideró a los trabajadores que realizaban labores administrativas en la UGEL 10 de Huaral, por estar relacionados con el tema.

### **Criterios de exclusión**

El total de los trabajadores son 47, sin embargo se excluyó a dos funcionarios de cargos de confianza de la UGEL 10 de Huaral, por ser jefaturas, para no desvirtuar.

### **3.3.2 Muestra censal**

Teniendo como referencia Ramírez (2012) precisa que muestra censal es aquella donde todas las unidades que se van a estudiar en la investigación son consideradas como muestra. Por lo tanto, en el desarrollo de esta investigación, la población sería por 45 trabajadores de la UGEL 10 Huaral los cuales realizaban labores administrativas, por tal motivo se empleó una muestra censal, por considerar total de la población.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis, estuvo constituida por los trabajadores administrativos de la UGEL N° 10 Huaral, 2022.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Según Balestrini (2006), la muestra censal constituye la totalidad de los elementos que se va a investigar. Por tal motivo, la técnica de recolección utilizada en el presente trabajo de investigación es la encuesta.

## **Instrumento**

Para Meneses (2016) el cuestionario es herramienta que permite al investigador plantear preguntas para el recojo de información constituida sobre una muestra de personas.

En la investigación realizada el instrumento que se empleó para recolectar los datos fue el cuestionario, considerando la escala Likert como opciones de respuesta.

## **Validez**

En la investigación realizada el instrumento fue validado por jurados expertos en la materia los cuales registran en sunedu una formación académica del grado magister.

Para Soriano (2015), los instrumentos de medida vienen siendo herramienta concreta y operativa que facilita la recolección de datos al investigador. La validez se define como la medición de un instrumento por lo que determinará si *el instrumento mide lo que dice medir*.

## **Confiabilidad**

Para Argibay (2006), es la consistencia en un conjunto de medida, de un determinado atributo siendo un hecho empírico que está enfocada en probabilidades.

Al plasmar mediante alfa de cronbach la prueba de confiabilidad en el sps se pudo evidenciar que el instrumento utilizado en la investigación es fiable para su medición en cada una de las variables. Asimismo el análisis de confiabilidad, obtuvo como resultado 0,965 para la variable motivación extrínseca y obtuvo un 0,962 para la variable satisfacción laboral; teniendo en consideración los valores del alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

Las coordinaciones se realizaron con el área de gestión administrativa para la aplicación de las encuestas, en un horario que no intervenga en las labores de los trabajadores.

Se recolectaron Los datos de manera virtual debido a la coyuntura actual sobre el COVID19. Se difundió el cuestionario en formulario Google a los trabajadores administrativos, en coordinación con el área encargada se programó una hora y fecha flexible para los colaboradores, teniendo la autorización de la entidad, posterior a la obtención de los resultados de la encuesta se realizó la descarga de los resultados en formato excel, elaborando así una base de datos para posteriormente ser analizada.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La disciplina encargada de recoger, almacenar, ordenar, realizar gráficos o tablas sobre el conjunto de datos es la estadística descriptiva. Pérez (2013).

El método de análisis utilizado en la investigación fue la estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de poder procesar los resultados. Obteniendo así resultados a las interrogantes establecidas en la de investigación, dichos resultados pueden aprobar o rechazar las hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación se realizó teniendo en cuenta el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo, aprobada mediante Resolución de Consejo Universitario; teniendo en cuenta los artículo 15, 16 y 17 los cuales precisan el derecho de autor políticas y plagio. Asimismo, se respetaron la privacidad de la identidad de los colaboradores durante la realización del estudio; se cumplió con lo establecido por el Comité de Ética en Publicación - Committee on Publication Ethics.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

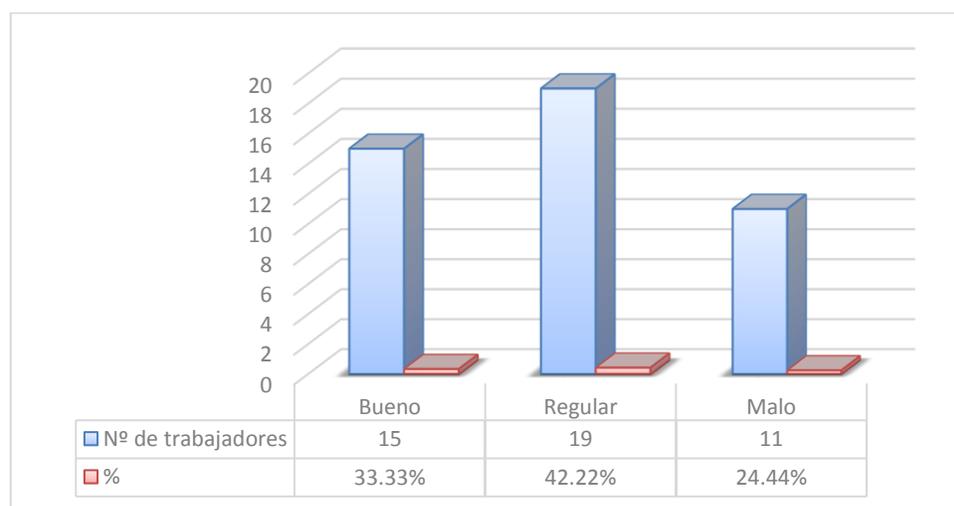
Es importante indicar que el análisis descriptivo es útil en toda investigación que se trabaje con datos cuantitativos; ya que da a conocer la particularidad de los datos ello mediante resúmenes, figuras y tablas. Para Guevara et al. (2020) el recojo de datos por parte de los investigadores no solo son tabulaciones si no que se debe de analizar minuciosamente los resultados.

#### Variable motivación extrínseca

**Tabla 1.** *Distribución de frecuencia de la motivación extrínseca*

frecuencia	Nº de trabajadores	porcentaje
Bueno	15	33.33%
Regular	19	42.22%
Malo	11	24.44%
Total	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 1.** *Diagrama de barras de la variable motivación extrínseca*



De acuerdo con los resultados de la tabla y figura anterior, se puede visualizar que la variable motivación extrínseca tiene un resultado regular si en un 42,22%. Por otro

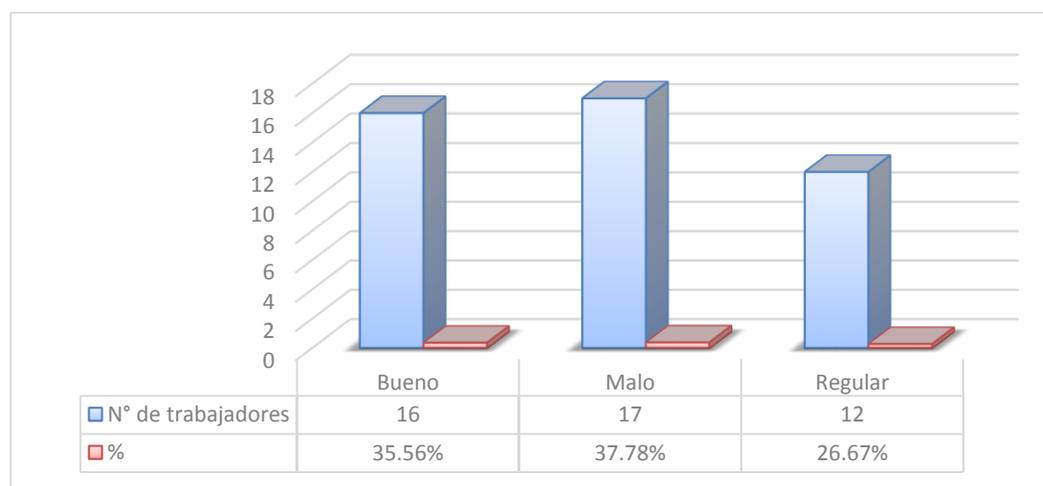
lado el 33,33 % de los encuestados señalaron que es buena mientras que un 24,44 % consideraron mala.

Dimensión recompensa

**Tabla 2.** *Distribución de la frecuencia recompensa*

frecuencia	N° de trabajadores	Porcentaje
<b>Bueno</b>	<b>16</b>	<b>35.56%</b>
<b>Malo</b>	<b>17</b>	<b>37.78%</b>
<b>Regular</b>	<b>12</b>	<b>26.67%</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

**Figura 2.** *Diagrama de barras de la dimensión recompensa*



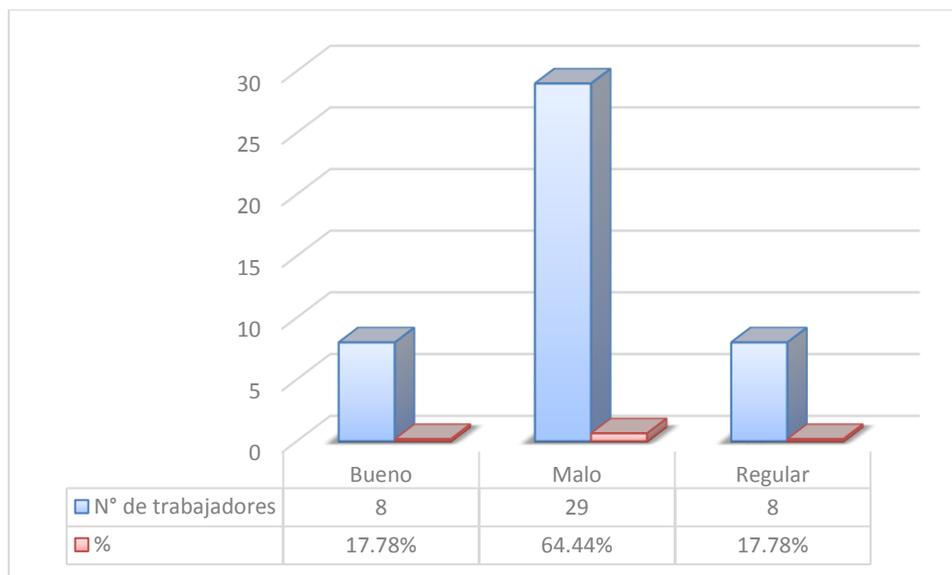
De acuerdo con los resultados de la tabla y figura anterior, tiene como resultado que la recompensa es mala en un 37,78 %. Por otro lado el 35,56 % indicaron que es buena y un 26,67 % precisan que es regular.

## Dimensión incentivo

**Tabla 3.** *Distribución de frecuencia incentivo*

frecuencia	Nº de trabajadores	porcentaje
Bueno	8	17.78%
Malo	29	64.44%
Regular	8	17.78%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión incentivo



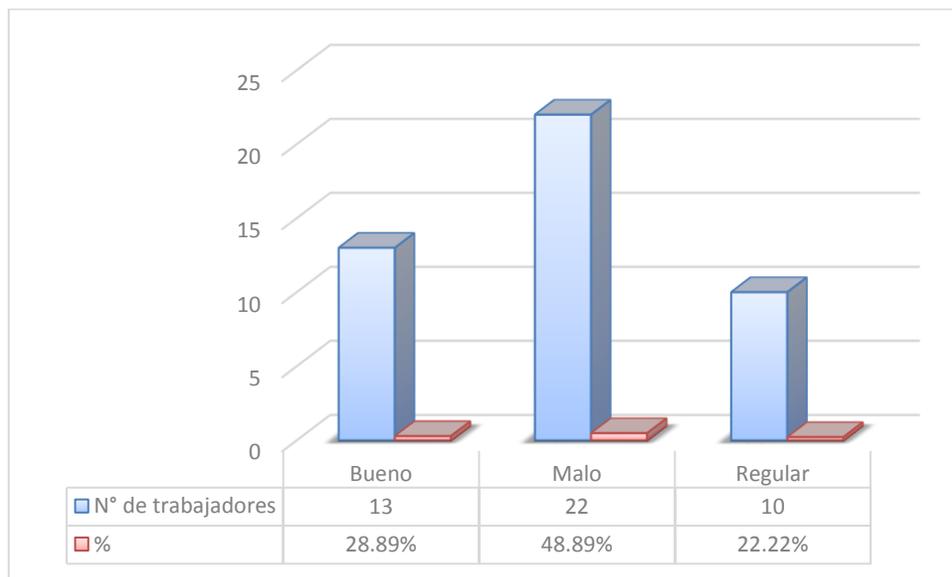
De acuerdo con los resultados de la tabla y figura anterior, podemos indicar que el incentivo es malo en un 64,44 %. Por otro lado, el 17,78 % señalaron que es regular asimismo el 17,78 % indicaron que es buena.

## Dimensión castigo

**Tabla 4. Distribución de nivel de castigo**

nivel	N° de trabajadores	Porcentaje
Bueno	13	28.89%
Malo	22	48.89%
Regular	10	22.22%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión castigo



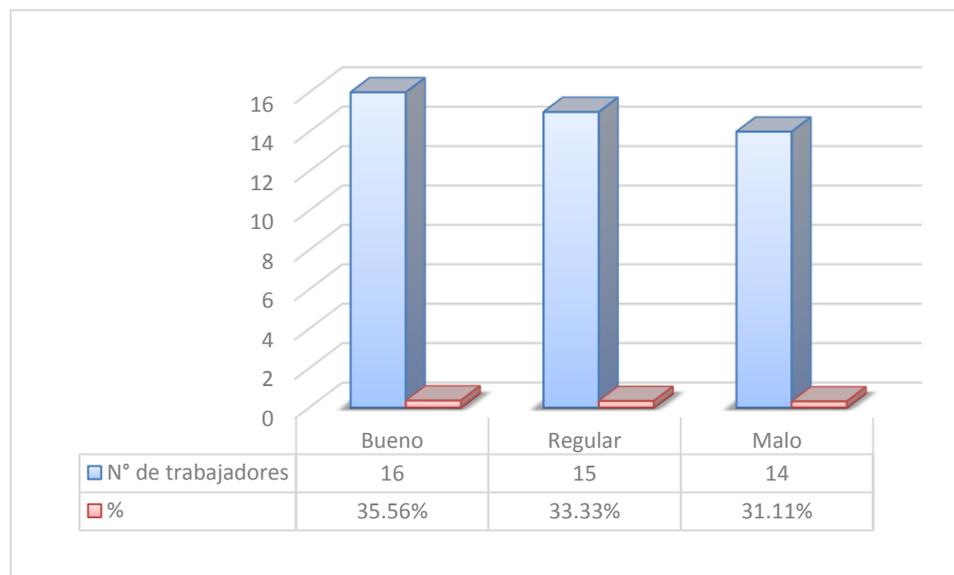
De acuerdo con los resultados de la tabla y figura anterior, podemos precisar que la dimensión castigo es mala en un 48,89 %. Mientras que un 28,89 % indicaron que es buena y un 22,22 % consideraron que es regular.

Variable satisfacción laboral

**Tabla 5.** *Distribución de frecuencia de satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	N° de trabajadores	porcentaje
alto	16	35.56%
medio	15	33.33%
bajo	14	31.11%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 5. Diagrama de barras de la variable satisfacción laboral



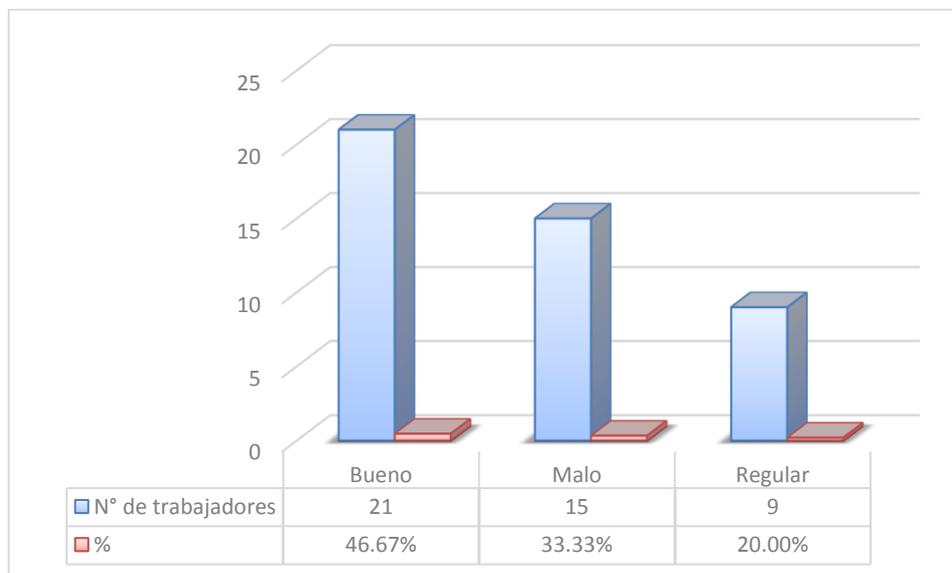
De acuerdo con la tabla y figura anterior, se visualiza que la variable satisfacción laboral tiene como resultado bueno en un 35,56 % de los encuestados mientras que un 33.33% regular y un 31,11 % indicaron que es mala.

## Dimensión características personales

**Tabla 6. Distribución de frecuencia de características personales**

frecuencia	N° de trabajadores	porcentaje
Bueno	21	46.67%
Malo	15	33.33%
Regular	9	20.00%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión características personales



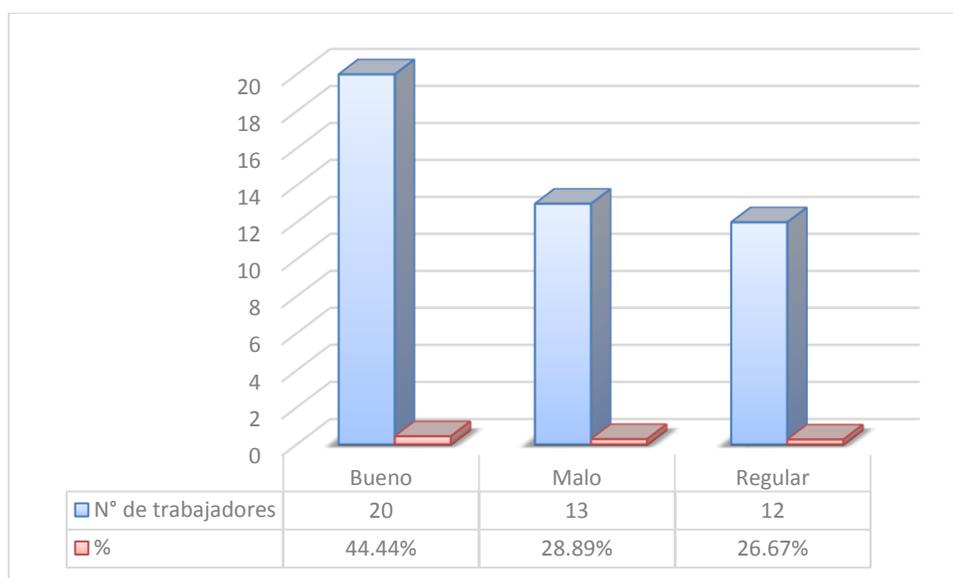
De acuerdo con la tabla y figura anterior, se puede visualizar que la dimensión características personales es buena en un 46,67 % de los encuestados. Mientras que un 33,33 % indicaron que es mala y un 20,00 % indican que es regular.

## Dimensión expectativa

**Tabla 7. Distribución de nivel de expectativa**

nivel	N° de trabajadores	porcentaje
Alto	20	44.44%
Medio	13	28.89%
bajo	12	26.67%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión expectativa



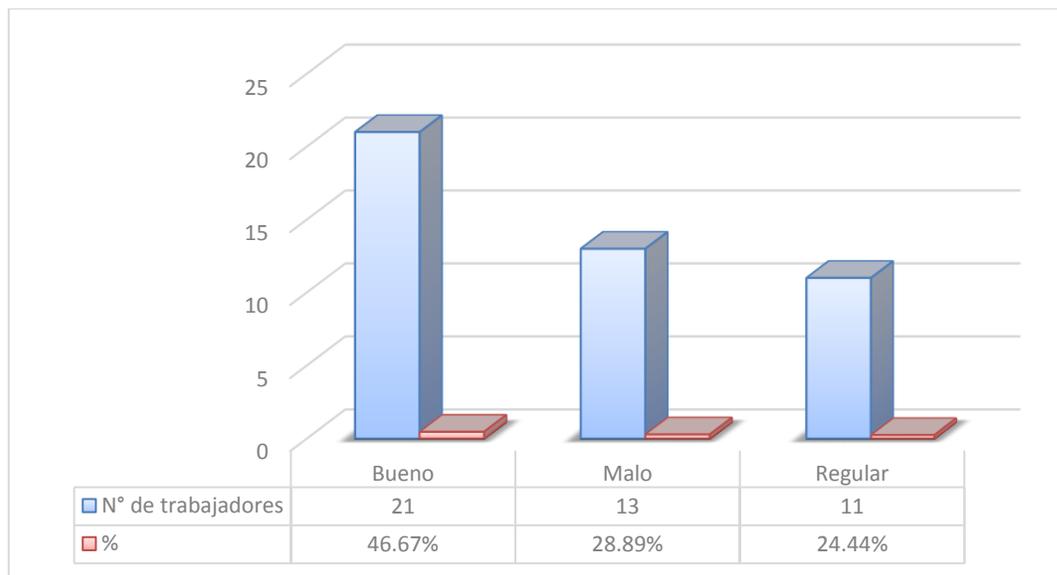
De acuerdo con la tabla y figura anterior, se visualiza que la dimensión expectativa es buena en un 44,44 %. Mientras que el 28,89 % indicaron que es mala y el 26,67 % consideraron regular.

## Dimensión compromiso

**Tabla 8. Distribución de nivel de compromiso**

Compromiso	N° de trabajadores	porcentaje
alto	21	46.67%
Medio	13	28.89%
bajo	11	24.44%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.00%</b>

Figura 8. Diagrama de barras de la dimensión compromiso



Se puede visualizar en la tabla y figura anterior, que la dimensión compromiso es buena en un 46,67 %. Mientras que el 28,89 % indicaron que es mala y el 24,44 % consideraron que es regular.

## 4.2. Análisis inferencial

En el análisis inferencial se efectúa luego de la descripción de los resultados. Para Hernández et al. (2014) indica que el análisis inferencial describe, preside, compara y generaliza, refiere a la prueba de hipótesis.

**Tabla 9. Grado de relación según coeficiente de correlación Rho 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

*Nota: Elaboración propia, basada en Hernández et al. (2014)*

### Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral  $\leq 0,05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis alterna ( $H_1$ ). Si Sig. Bilateral  $> 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

## Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**Tabla 10. Correlación entre motivación extrínseca y satisfacción laboral**

			Correlaciones	
			motivación extrínseca	satisfacción laboral
Rho de Spearman	motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,735
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,735	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: SSPS versión 26

En la anterior tabla se puede visualizar una sig bilateral menor a 0,05 por lo cual es rechazada la hipótesis nula y se aceptada la hipótesis alterna; permitiendo indicar que si existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral. Asimismo, el grado de correlación fue ,735 lo que traduce según la tabla de Spearman en correlación positiva considerable

### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**Tabla 11. Correlación entre recompensa y satisfacción laboral**

		Correlaciones	
		recompensa	satisfacción laboral
Rho de Spearman	recompensa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,792**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

Nota: SSPS versión 26

En la anterior tabla se puede visualizar un sig bilateral menor a 0,05 de modo que se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna; por lo cual se nos permite indicar que si hay relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral. Asimismo, se tiene como resultado el grado de correlación en un ,792 lo que se traduce según la tabla de Spearman en una correlación positiva muy fuerte.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**Tabla 12. Correlación entre incentivo y satisfacción laboral**

			incentivo	satisfacción laboral
Rho de Spearman	Incentivo	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: SSPS versión 26

En la anterior tabla se puede visualizar un sig bilateral menor a 0,05 lo que descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; permitiéndonos indicar que si hay relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral. Asimismo, se obtuvo el grado de correlación en un ,610 ello según la tabla de Spearman en una correlación positiva considerable.

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.

**Tabla 13. Correlación entre castigo y satisfacción laboral**

		Correlaciones	
		castigo	satisfacción laboral
Rho de Spearman	castigo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,402**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	45

Nota: SSPS versión 26

En la tabla anterior se puede visualizar un bilateral  $< 0,05$  lo que es aceptable la hipótesis alterna y se descarta hipótesis nula; por lo cual, se acepta la relación directa entre el castigo y la variable satisfacción laboral. Asimismo, se puede indicar que el grado de correlación se obtuvo en un ,402 lo que puede traducir según la tabla de Spearman es una correlación positiva media.

## V. DISCUSIÓN

Se planteó como objetivo determinar la relación de la motivación extrínseca y satisfacción laboral en la unidad de Gestión educativa local N°10 de Huaral, 2022; mediante la prueba de spearman se indicó que tiene un nivel de significancia bilateral fue menor de 0.05, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, las variables en estudio tienen una correlación de 0,735 en la que se indica que la correlación es positiva considerable, lo que indica que si existe relación directa entre la motivación extrínseca y satisfacción laboral en la unidad de Gestión educativa local N° 10 de Huaral, 2022. Cabe indicar que la motivación extrínseca tubo un nivel regular 42% mientras el 33.33% de los encuestados indica es buena.

En cuanto a los estudios previos, Sánchez y Sifuentes (2018) con su estudio tipo correlacional transaccional realizado en la ciudad de Lima, sobre motivación intrínseca y extrínseca en una empresa que brinda servicios de atención al cliente, en la cual se tiene como muestra 139 empleados teniendo como una de sus teorías principales la de Herzberg, el total de los resultados del nivel de significancia es de 0,221; asimismo los estudios de Bardales (2020) en su investigación de tipo descriptivo comparativo realizado en la ciudad de Iquitos sobre motivación extrínseca en los trabajadores de una empresa de turismo, el cual se tiene como muestra 32 trabajadores, en la que la teoría que destaca es la teoría bifactorial de Herzberg con el nivel de significancia es favorable de 0,75; del mismo modo Guerra (2021) en su investigación realiza relacionada a la motivación extrínseca en una empresa que brinda multiservicios es de tipo aplicada, con un diseño experimental transversal descriptivo correlacional realizado en la ciudad de Lima, este tuvo como muestra de 15 colaboradores con una de sus principales teorías de Reeve , el total de sus resultados del nivel de significancia es de 0,006. Al mismo tiempo Cabrera (2018) en su estudio tipo cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional, relacionado con el clima organizacional como la primera variable y como segunda variable la satisfacción laboral, realizada en una entidad pública, el cual tiene una muestra de 23 colaboradores, en la que destaca como teoría bifactorial de Frederick Herzberg, con un nivel de significancia de 0,935; también Córdova y Arévalo (2018) en su investigación de tipo aplicada, con un diseño no

experimental realizada en ciudad de Tarapoto; sobre la gestión administrativa como primera variable y su relación en la satisfacción laboral en Tulipán, se tomó como muestra a 32 colaboradores y resalta la teoría Chiavenato con un nivel de significancia de 0,78.

Con respecto al primer objetivo específico se logró determinar la relación que existe entre recompensa y la variable satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°10 de Huaral, 2022; mediante la prueba Spearman en la que al realizar la prueba de hipótesis se demostró que el grado de sig fue 0,792 siendo favorable, por ende, se acepta rechaza la hipótesis nula por ende se acepta la hipótesis alterna, demostrando existe relación directa entre la recompensa y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión educativa local N° 10 de Huaral, 2022; de igual manera los resultados reflejaron que el 37,78 % de los encuestados indican que no hay buena recompensa. La investigación de Cachay y Torres (2021) en su investigación relacionada al sistema de recompensa y desempeño laboral ,el cual fue descriptiva con un nivel correlacional en la que participaron 62 colaboradores con un nivel de significancia de 0,501 tuvieron como principal objetivo corroborar la influencia del sistema de recompensa en el desempeño laboral, teniendo como resultado que la relación de las variables investigadas tienen una relación media lo que nos indica para esta investigación recompensa no es un factor que pueda determinar el desempeño del trabajador; en cuanto Tirado et al. (2019) en su investigación que precisa el esfuerzo y recompensa y quejas subjetivas en una entidad pública en la que participaron 164 participantes con un nivel de significancia de 0,60 siendo positiva considerable, concluyendo que la variable recompensa tiene una relación.

Por otro lado el segundo objetivo específico se logró establecer la relación que existe entre incentivo y la variable satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N°10 de Huaral, 2022 en la que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, la dimensión de incentivo tiene una correlación de 0,610 ello se traduce según la tabla de Spearman en una correlación positiva considerable,

demostrando que si hay relación directa entre incentivo y la satisfacción laboral; de igual manera los resultados reflejaron que el 64,44% de los encuestados menciona que el incentivo es malo para el personal en la Unidad de Gestión educativa Local N° 10 de Huaral 2022. La investigación de Palacios (2021) realizado en la ciudad de Guayaquil tuvo como muestra 59 trabajadores, basada en la que la teoría de la motivación con un nivel de significancia de 0,705 siendo favorable, teniendo como resultado que el incentivo es el propósito de la motivación para que un determinado grupo de trabajo desarrollen sus funciones al máximo ,de la igual manera la investigación de Raymond (2016) relacionada al incentivo laboral en el sector servicio , en la que la teoría que destaca es de Herzberg en su investigación descriptiva en la que como muestra 50 trabajadores con un nivel de significancia de 0,75 siendo esta aceptable.

De la misma forma el Tercer objetivo específico se logró establecer la relación que existe entre la dimensión castigo y la variable satisfacción laboral en la Unidad de Gestión educativa Local N° 10 Huaral 2022, mediante la prueba de Spearman se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, la dimensión castigo tiene un nivel de sig de 0,402 lo que se traduce en una correlación positiva media demostrando que si hay relación directa entre Castigo y satisfacción laboral, de igual manera reflejaron como resultado que el 48.8% de los colaboradores precisaron que el castigo es malo. Teniendo relación con la investigación de Puertas y Taquia (2017) realizada en una entidad pública en la que tuvo como población 10 trabajadores que realizan labores administrativas con un nivel de significancia 0.10 lo que se traduce a positiva considerable teniendo como uno de los resultados que los trabajadores al cometer una falta administrativa son pasibles a tener responsabilidades administrativas, civiles e inclusive Penales; de igual manera Díaz (2018) en su investigación realizada en una entidad pública cuya población es 24 trabajadores siendo una investigación básica, con una sig de 0,2 siendo esta traducida en una correlación positiva considerable, teniendo como resultado que existe una afectación al principio de proporcionalidad de una determinada sanción la cual debe ser aplicada de forma razonable justa y proporcional de acuerdo a la gravedad de la supuesta falta administrativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se concluye que existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022; evidenciando una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación ,735; lo que traduce en correlación positiva considerable. Por otro lado, según el 42,22% de los encuestados la motivación extrínseca es regular y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio y bajo de 64.44 %.

### **Segunda**

En cuanto al primer objetivo específico, se concluye que existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Evidenciando una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación ,792; lo que traduce en correlación positiva muy fuerte. Por otro lado, según el 37.78 % de los encuestados la dimensión recompensa está en un nivel malo.

### **Tercera**

Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Evidenciando una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de ,610 ello se traduce en una correlación positiva considerable. Por otro lado, según el 64.44% de los encuestados la dimensión incentivo está en un nivel malo.

### **Cuarta**

Finalmente, respecto al tercer objetivo específico, se concluye relación directa entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. Evidenciando una significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de ,402; lo que se puede traducir en una correlación positiva media. Por otro lado, según el 48,89 % de los encuestados la dimensión castigo están en un nivel malo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda al administrador de la entidad emplear la motivación extrínseca como estrategia de mejora en la satisfacción laboral de la entidad que beneficie tanto a colaboradores como a la misma entidad para así lograr los cumplir los compromisos de desempeños establecidos cada año.

### **Segunda**

Asimismo, se sugiere al directo de la entidad establecer la recompensa en la entidad, como reconocimiento público o a través de actos resolutivos de felicitación por la labor excepcional realizada por el trabajador. Con esto, se espera que disminuya las quejas y/o reclamos por la no atención de las solicitudes de los usuarios.

### **Tercera**

Por otro lado, se sugiere al administrador establecer el incentivo en la entidad, como capacitación de personal el cual puede realizarse a través de planes de trabajo, que también beneficiaría al trabajador en su formación académica. Con esto, se espera lograr que el trabajador se desenvuelva mejor en sus labores.

### **Cuarta**

Finalmente, el presente estudio recomienda al director de la entidad, que bajo los procedimientos administrativos correspondientes y el debido proceso administrativo aplique el castigo al trabajador por una falta cometida debidamente comprobada, como último recurso por el no cumplimiento de sus funciones.

## REFERENCIAS

- Alston, C. (2017). com. Obtenido de Correlational Studies in Psychology: Examples, Advantages & Types: study.com.
- Alvarado, G. V., & Leyva Piña, M. A. (2018). La cultura Walmart en México. El trabajador de sistemas y las nuevas formas de control laboral en la era de la información. *El Cotidiano*, 34(212), 117-125  
<https://www.proquest.com/docview/2154973696/5C7D69DD9C5A4DFFPQ/1?accountid=37408>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones  
<https://repo.umc.cl/server/api/core/bitstreams/96771d3c-a9b7-443a-bb88-215604e126cf/content>
- Alvarez Bustillos, B. L., & Ayala Perez, J. R. (2020). Factores que influyen en la motivación laboral de trabajadores en empresas de telecomunicaciones. Una revisión teórica.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3973/Braulio\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3973/Braulio_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez Collazos, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos De Saberes*, (45), 127–143.  
<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas.
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 8, 15-33.  
[http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/765/T%c3%a9nicas\\_psicom%c3%a9tricas.pdf?sequence=1](http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/handle/123456789/765/T%c3%a9nicas_psicom%c3%a9tricas.pdf?sequence=1)

- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg México. 2016 abr-jun;63(2):201-206
- Aumann, R. (2017). La clave pasa por la educación y el sistema de incentivos. Banco Interamericano de Desarrollo
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: BL. Caracas. [https://issuu.com/sonia\\_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve](https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve)
- Barajas, E. M. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-México. Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 8(2), 148-158. <https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>
- Bardales, A.(2020). La motivación extrínseca en los trabajadores de la empresa turística GM SAC y hotel Marañon S.R.L., en la ciudad de Iquitos, primer trimestre 2020. <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/149>
- Bastidas Loza, L., González Moncada, Y. G., & Lozano Castro, O. (2020). Influencia de la motivación en el bienestar laboral <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2602/Proyecto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bologna, Eduardo. Métodos Estadísticos de Investigación, Editorial Brujas & Encuentro Grupo Editor, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6802586?accountid=37408>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Cabrera A. (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”

<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Carmen Sabater Fernández, De Armas Bravo, D., y Pablo, C. M. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en la Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. Cuadernos de trabajo social, 32(2), 397-406. <https://www.proquest.com/docview/2274459802/85D7C74ACC3C4A7CPQ/6?accountid=37408>

Córdova, J. y Arévalo, L. (2018). Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%20C3%A1nice%20lvone%20C%20B3rdova%20Flores%20%26%20Leslie%20Miriella%20Ar%20C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escobar Granados, L. E. (2011). Sistema de recompensas utilizadas como medio de motivación intrínseca en los empleados de las empresas del área metropolitana de San Salvador.

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). RECIMUNDO, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)  
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Grajales, Tevni. Tipos de investigación. On line)(27/03/2.000). Revisado el, 2000, vol. 14. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de economía*

<http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v11n21/v11n21a6.pdf>

Guerra Pizarro, P. M. (2021). Influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3974>

Hidalgo Muñoz, C. (2018) El Clima Laboral y su relación con el desempeño Laboral de los colaboradores de la farmacia de San José. Tesis de Licenciatura. Universidad de San Martín, Tarapoto. <http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2662/ADMINISTRACI%C3%93N%2020Claudia%20Minelly%20Hidalgo%20Mu%C3%B1oz.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Ibarra, C. (20 de agosto de 2020). Country Manager Ackermann International: «La transformación digital y la cultura agile no son una opción sino la única vía para asegurar la continuidad del negocio» <https://www.ackermanninternational.com/es/cecilia-ibarra-country-manager-ackermann-international-peru-la-transformacion-digital-y-la-cultura-agile-no-son-una-opcion-sino-la-unica-via-para-asegurar-la-continuidad-del-negocio/>

José Eber, P. V., Sandrita Aracely Huamán Moreto, & Paredes, J. T. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125. <https://www.proquest.com/docview/2462308706/7AFBDA7EC6E468FPQ/20?accountid=37408>

Karol Liceth, M. Y., Gonzalo Andrés Cortés Olarte, & Angel Uriel Hernández González. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43. <https://www.proquest.com/docview/2518483451/3326928E595A40FBPQ/1?accountid=37408>

- KRUSE, Kevin, (2013, 14 de Julio): How do you measure engagement. Revista Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#6b43cdf64014>
- León, M. y Díaz, E. (2013). Recursos humanos y dirección de equipos en restauración. España: Paraninfo S.A
- Meneses, J. (2016). El cuestionario.
- Montoya Cáceres, P., Beïio-Escamlila, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., & Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n)
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- Palacios Lara, S. V. (2021). La motivación y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Novartis de la ciudad de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16345/1/T-UCSG-POS-MAE-344.pdf>
- Palma, S. (2014). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. doi-<https://www.proquest.com/docview/2393023147/2A61874F5BEB4DDBPQ/10?accountid=37408>
- Pérez, M. J. (2013). *Estadística descriptiva*. Madrid: Udimá.
- Pujol-Cols, L., Dabos, G. E. (2021). Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: Una revisión de la literatura sobre características

individuales y trabajo emocional. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 472-491  
<https://www.proquest.com/docview/2576696689/C636546B560A4F8APQ/6?accountid=37408>

Raymond, M. B. S., & Northía, A. G. (2016). La Motivación Laboral en el Sector de Servicios¿ Qué hace que un trabajador realice más de lo que se espera?. *Empresarial*, 10(40), 7-12.

Robbins, S., Judge, T. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.

Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Sáez Gómez, M. (2021). Estrategias de motivación extrínseca. percepciones del estudiante de ELE norteamericano: Estudio de caso en España. *Revista De Lenguas Modernas*, (34), 23-37. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/rIm.v0i34.41194>

Sánchez Chavarría, N. A., y Sifuentes Eche, A. P. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores. Lima - Perú  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez\\_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Solis, M. M., Barón, M. C. R., Radillo, S. E. M., & Rivera, B. R. G. (2014). Validación de un instrumento de calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 7(5), 61-79. Retrieved from <https://www.proquest.com/scholarly-journals/validación-de-un-instrumento-la-calidad-vida/docview/1652449677/se-2?accountid=37408>

- Soriano Rodríguez, A. M. (2015). Diseño y validación de instrumentos de medición. [http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion\\_dia\\_logos14.pdf](http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dia_logos14.pdf)
- Sotelo Asef, J. G., & Romero Luján, G. A. (2017). Características Personales Que Determinan La Percepción Del Clima Organizacional: Aplicación Del Modelo Probit Multivariante Para Una Institución De Educación Superior (Personal Characteristics that Determine the Perception of Organizational Climate: An Application of a Multivariate Probit Model for a Higher Education Institution). *Revista Global de Negocios*, 5(7), 73-84. [https://www.theibfr.com/download/rgn/2017-rgn/rgn\\_v5n7\\_2017/RGN-V5N7-2017-7.pdf](https://www.theibfr.com/download/rgn/2017-rgn/rgn_v5n7_2017/RGN-V5N7-2017-7.pdf)
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15).
- Yaya, K. L. M., Olarte, G. A. C., & González, A. U. H. (2020). Síndrome del Burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE 1	Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	ESCALA
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b> Mateo (2018) precisa que la motivación extrínseca se basa en los tres conceptos principales de recompensa, castigo e incentivo.	Recompensa	Comportamiento positivo	1. Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo	Ordinal
			2. Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución	
		Resultados del desempeño	3. La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.	
			4. La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño.	
	Incentivo	Productividad	5. Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo.	
			6. Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad	
		Satisfacción	7. La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador.	
			8. Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores	

Castigo	Llamada de atención	9. La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención como último recursos
		10. En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita como último recursos
	sanciones	11. La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias como último recursos
		12. En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida como último recursos

---

VARIABLE 2	Dimensiones	Indicadores	ÍTEM	ESCALA
<p><b>SATISFACCIÓN LABORAL</b></p> <p>Para Hidalgo (2018) es el comportamiento individual en el trabajo el cual no depende solamente de sus características personales, sino de expectativas y compromiso también depende de la forma de cómo se percibe su clima de trabajo tras evaluación y los componentes de su organización.</p>	Características personales	Proactividad	13. La institución valora la proactividad del colaborador	Ordinal
			14. La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad	
		Perseverancia	15. La institución evalúa la perseverancia del colaborador.	
			16. La institución reconoce la perseverancia del trabajador	
	Expectativa	Desarrollo profesional	17. La institución promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores	
			18. El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio	
		económica	19. La institución cubre sus expectativas económicas	
			20. La institución otorga incentivos económicos	
	Compromiso	Oportunidad y reto profesional	21. La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores	
			22. La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores	
Afianzamiento de personal		23. La institución reconoce la labor del trabajador		
		24. La institución valora el esfuerzo del trabajador		

## Anexo : Instrumento de recolección de datos de la variable motivación extrínseca

### Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: Motivación intrínseca y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 Huaral, 2022

### Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indiferente; 2= En desacuerdo; 1= Totalmente en desacuerdo.

VARIABLE 1: Motivación extrínseca						
	<b>Dimensión 1: Recompensa</b>	1	2	3	4	5
1	Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo					
2	Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución					
3	La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.					
4	La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño					

	<b>Dimensión 2: Incentivo</b>					
5	Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo					
6	Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad					
7	La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador					
8	Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores					
	<b>Dimensión 3: Castigo</b>					
9	La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención como ultimo recursos					
10	En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita como ultimo recursos					
11	La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias como ultimo recursos					
12	En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida como ultimo recursos					

## Anexo : Instrumento de recolección de datos de la variable satisfacción laboral

### Introducción

El presente instrumento es de carácter anónimo y forma parte del trabajo de investigación titulado: Motivación intrínseca y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 Huaral, 2022

### Instrucciones

Lea cada enunciado y marque con una equis (X) la alternativa que considere correcta. Se le agradece ser lo más sincero posible considerando las siguientes alternativas de respuestas: 5= Totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indiferente; 2= En desacuerdo; 1= Totalmente en desacuerdo.

<b>VARIABLE 2: Satisfacción laboral</b>						
	<b>Dimensión 1: Características personales</b>	1	2	3	4	5
1	La institución valora la proactividad del colaborador					
2	La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad					
3	La institución evalúa la perseverancia del colaborador.					
4	La institución reconoce la perseverancia del trabajador					
	<b>Dimensión 2: Expectativa</b>					
5	La institución promueve el desarrollo profesional de					

	sus colaboradores					
6	El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio					
7	La institución cubre sus expectativas económicas					
8	La institución otorga incentivos económicos					
	<b>Dimensión 3: Compromiso</b>					
9	La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores					
10	La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores					
11	La institución reconoce la labor del trabajador					
12	La institución valora el esfuerzo del trabajador					

#### **ANEXO 4 EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Nº	Expertos	Resultados
1	Mg. Arias Vilcapoma, Roberto Carlos	Es aplicable
2	Dra. Zavala Alfaro, Fanny	Es aplicable
3	Mg. Fernández Bedoya, Víctor Hugo	Es aplicable
4	Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Es aplicable

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Alejandra Mogollón Romero							
Apellidos y nombres del experto: Mo. Lic. Adm. Roberto Carlos Arias Vilcapoma							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	RECOMPENSA	COMPORTAMIENTO POSITIVO	1. Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	h		
			2. Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución		h		
		RESULTADOS DEL DESEMPEÑO	3. La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.		h		
			4. La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño		h		
	INCENTIVO	PRODUCTIVIDAD	5. Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo		h		
			6. Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad		h		
		SATISFACCIÓN	7. La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador		h		
			8. Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores		h		
	CASTIGO	LLAMADA DE ATENCIÓN	9. La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención		h		
			10. En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita		h		
		SANCIONES	11. La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias		h		
			12. En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida		h		
Firma del experto:			Fecha				
			29/11/2021				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"									
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Alejandra Mogollón Romero									
Apellidos y nombres del experto: Mo. Lic. Adm. Roberto Carlos Arias Vilcapoma									
ASPECTO POR EVALUAR						OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
SATISFACCION LABORAL	CARACTERISTICAS PERSONALES	PROACTIVIDAD	13. La institución valora la proactividad del colaborador	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	h				
			14. La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad		h				
		PERSEVERANCIA	15. La institución evalúa la perseverancia del colaborador.		h				
			16. La institución reconoce la perseverancia del trabajador		h				
	EXPECTATIVA	DESARROLLO PROFESIONAL	17. La institución promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores		h				
			18. El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio		h				
		ECONOMICA	19. La institución cubre sus expectativas económicas		h				
			20. La institución otorga incentivos económicos		h				
			COMPROMISO		OPORTUNIDAD Y RETO PROFESIONAL	21. La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores	h		
						22. La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores	h		
	AFIANZAMIENTO DE PERSONAL	23. La institución reconoce la labor del trabajador			h				

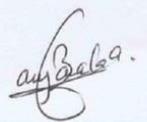
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

			24. La institución valora el esfuerzo del trabajador		h		
Firma del experto:			Fecha				
 No. Roberto Villegas			24.11.2021				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"								
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Mogollón Romero								
Apellidos y nombres del experto: Magaly Ericka Luna Gamarra <i>Dra. Fanny Zavala Alfaro</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
SATISFACCION LABORAL	CARACTERISTICAS PERSONALES	PROACTIVIDAD	13. La institución valora la proactividad del colaborador	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X			
			14. La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad		X			
		PERSEVERANCIA	15. La institución evalúa la perseverancia del colaborador.		X			
			16. La institución reconoce la perseverancia del trabajador		X			
	EXPECTATIVA	DESARROLLO PROFESIONAL	17. La institución promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores		X			
			18. El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio		X			
		ECONOMICA	19. La institución cubre sus expectativas económicas		X			
			20. La institución otorga incentivos económicos		X			
			OPORTUNIDAD Y RETO PROFESIONAL		21. La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores	X		
					22. La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores	X		
	COMPROMISO	AFIANZAMIENTO DE PERSONAL	23. La institución reconoce la labor del trabajador		X			
			24. La institución valora el esfuerzo del trabajador		X			
Firma del experto:			Fecha <u>22, NOV, 2021</u>					
								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Mogollón Romero							
Apellidos y nombres del experto: Magaly Ericka Luna Gamarra <i>Dra. Fanny Zavala Alfaro</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	RECOMPENSA	COMPORTAMIENTO POSITIVO	1. Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	X		
			2. Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución		X		
		RESULTADOS DEL DESEMPEÑO	3. La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.		X		
			4. La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño		X		
	INCENTIVO	PRODUCTIVIDAD	5. Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo		X		
			6. Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad		X		
		SATISFACCIÓN	7. La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador		X		
			8. Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores		X		
	CASTIGO	LLAMADA DE ATENCIÓN	9. La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención		X		
			10. En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita		X		
		SANCIONES	11. La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias		X		
			12. En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida		X		
Firma del experto: <i>Magaly Ericka Luna Gamarra</i>			Fecha: <u>22, NOV, 2021</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Alejandra Mogollón Romero							
Apellidos y nombres del experto: Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	RECOMPENSA	COMPORTAMIENTO POSITIVO	1. Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			2. Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución		✓		
		RESULTADOS DEL DESEMPEÑO	3. La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.		✓		
			4. La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño		✓		
	INCENTIVO	PRODUCTIVIDAD	5. Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo		✓		
			6. Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad		✓		
		SATISFACCIÓN	7. La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador		✓		
			8. Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores		✓		
	CASTIGO	LLAMADA DE ATENCIÓN	9. La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención		✓		
			10. En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita		✓		
		SANCIONES	11. La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias		✓		
			12. En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida		✓		
Firma del experto:			Fecha <u>24 NOVIEMBRE 2021</u>				

**Víctor Hugo Fernández Bedoya**

Doctor en Administración  
 Maestro en Costos y Presupuestos  
 Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación  
 Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales  
 Investigador Renacyt - Concytec - Registro P0098755

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Alejandra Mogollón Romero							
Apellidos y nombres del experto: Víctor Hugo Fernández Bedoya							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SATISFACCION LABORAL	CARACTERISTICAS PERSONALES	PROACTIVIDAD	13. La institución valora la proactividad del colaborador	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			14. La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad		✓		
		PERSEVERANCIA	15. La institución evalúa la perseverancia del colaborador.		✓		
			16. La institución reconoce la perseverancia del trabajador		✓		
	EXPECTATIVA	DESARROLLO PROFESIONAL	17. La institución promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores		✓		
			18. El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio		✓		
		ECONOMICA	19. La institución cubre sus expectativas económicas		✓		
			20. La institución otorga incentivos económicos		✓		
	COMPROMISO	OPORTUNIDAD Y RETO PROFESIONAL	21. La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores		✓		
			22. La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores		✓		
		AFIANZAMIENTO DE PERSONAL	23. La institución reconoce la labor del trabajador		✓		
			24. La institución valora el esfuerzo del trabajador		✓		
Firma del experto:			Fecha <b>24 NOVIEMBRE 2021</b>				
 <b>Víctor Hugo Fernández Bedoya</b> <small>Doctor en Administración Maestro en Costos y Presupuestos Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales Investigador Renacyt - Concytec - Registro P0098755</small>							

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"							
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Mogollón Romero							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACION EXTRINSECA	RECOMPENSA	COMPORTAMIENTO POSITIVO	1. Considera que la recompensa como motivación extrínseca puede influenciar el comportamiento positivo	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			2. Se realizan recompensa como motivación extrínseca para el comportamiento positivo de la institución				
		RESULTADOS DEL DESEMPEÑO	3. La institución otorga recompensa como motivación extrínseca para obtener resultados del desempeño.				
			4. La institución brinda una recompensa por cumplimiento de los compromisos de desempeño				
	INCENTIVO	PRODUCTIVIDAD	5. Se implementan incentivos por productividad en su equipo de trabajo				
			6. Los incentivos que otorga la institución generan una motivación para mejorar la productividad				
		SATISFACCIÓN	7. La institución posee un programa de incentivos para la satisfacción del trabajador				
			8. Los incentivos que brinda la institución generan satisfacción en los trabajadores				
	CASTIGO	LLAMADA DE ATENCIÓN	9. La institución impone castigos a los colaboradores mediante llamadas de atención				
			10. En la institución existen diferentes llamadas de atención desde la verbal hasta la escrita				
		SANCIONES	11. La institución impone castigos a los colaboradores mediante medidas disciplinarias				
			12. En la institución las sanciones son aplicadas como castigo al trabajador por una falta cometida				
Firma del experto: 			Fecha ____ / ____ / ____				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "MOTIVACION EXTRINSECA Y SATISFACCION LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 HUARAL, 2022"									
Apellidos y nombres del investigador: Anny Liseth Obispo Sarmiento y Fiorella Mogollón Romero									
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra									
ASPECTO POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS		
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	CARACTERISTICAS PERSONALES	PROACTIVIDAD	13. La institución valora la proactividad del colaborador	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca					
			14. La institución considerada como criterio de evaluación la proactividad						
		PERSEVERANCIA	15. La institución evalúa la perseverancia del colaborador.						
			16. La institución reconoce la perseverancia del trabajador						
	EXPECTATIVA	DESARROLLO PROFESIONAL	17. La institución promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores						
			18. El desarrollo profesional en la institución es satisfactorio						
		ECONOMICA	19. La institución cubre sus expectativas económicas						
			20. La institución otorga incentivos económicos						
			COMPROMISO		OPORTUNIDAD Y RETO PROFESIONAL	21. La institución otorga oportunidad profesional a sus colaboradores			
						22. La institución brinda retos profesionales a sus colaboradores			
	AFIANZAMIENTO DE PERSONAL	23. La institución reconoce la labor del trabajador y su compromiso laboral							

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

			24. La institución valora el esfuerzo del trabajador				
<b>Firma del experto:</b>			Fecha <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u>				

**Nota:** Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## Nivel de confiabilidad de la variable motivación extrínseca

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	12

**Interpretación:** De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0.965, por lo cual la relación es marcada

## Nivel de confiabilidad de la variable de satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	12

**Interpretación:** De acuerdo con el análisis de confiabilidad se obtuvo un resultado en el alfa de Cronbach de 0.962, por lo cual la relación es marcada

## ANEXO 3 AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



“Año del fortalecimiento y la soberanía nacional”

Huaral, 13 de abril del 2022

DOC.: 03526245

EXP.: 02229021

### **CARTA N° 006-2022/DRELP/UGEL N° 10-H/DIR**

**Señor (a) (ita):**

**ANNY LISETH OBISPO SARMIENTO**

Técnico Administrativo - UGEL 10

**Presente.-**

**Asunto : AUTORIZACION**

**REF. : DOC.: 03525374 – EXP.: 02229021**

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para la aplicación de una encuesta de la investigación titulada **"Motivación extrínseca y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 Huaral, 2022"** con la coautora FIORELLA MOGOLLON ROMERO, mi despacho ha visto por conveniente brindarle la autorización correspondiente.

Se expide la presente carta con fines académicos.

Atentamente,

  
Mg. EYRE RAULINO DEGOLLAR URIBE  
Director del Programa Especial III  
UGEL N° 10 - Huaral

EPDU/DPSIII  
SEC./

[www.ugel10huaral.gob.pe](http://www.ugel10huaral.gob.pe)

Las Américas Mz "C" Lote 21 - 26  
(Ref. Colegio "Carlos Mora Parra") – Huaral  
Tel: (01) 246 0704

REMITE CARTA 006 - 2022 -DIR - x

mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/FMfcgzGpFWJxQgvsFnQJvLdDwjRJBjz

Iniciar sesión en Fac... Descargas Nueva pestaña rata.io YouTube Richmond RLP TRILCE - PLATAFOR... MINEDU UE minibar moderno el... https://portaladmin...

Gmail Buscar en el correo electrónico

3 de 2,388

REMITE CARTA 006 - 2022 -DIR - DOC. 03525374 EXP. 02229021 Recibidos x

UGEL N°10 - Mirian Mendoza para mí

mié, 13 abr, 19:11 (hace 3 días)

Buenas tardes, reciba un cordial saludo a nombre del Mg. Eyre Paulino Degollar Uribe, Director de la UGEL 10 Huaral, asimismo en atención a su solicitud; al respecto mi despacho le brinda las facilidades conforme lo indicado en la carta adjunta.

Atentamente,

ORGANO DE DIRECCION  
UGEL 10 HUARAL

2 archivos adjuntos

OBSA 1UGEL10.pdf CARTA 006-2022 ...

Windows taskbar: ES 01:38 p.m. 16/04/2022

## ANEXO MATRIZ DE DATOS

### VARIABLE 1 – MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

N°	RECOPENSA					INCENTIVO					CASTIGO				motivación extrínseca	
	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	recompensa	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	incentivo	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12		castigo
1	5	4	4	5	18	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19	52
2	4	2	2	2	10	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	36
3	4	2	2	2	10	2	2	2	2	8	4	4	2	2	12	30
4	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	16	42
5	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	59
6	4	5	5	5	19	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	55
7	5	4	4	5	18	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	30
8	5	5	5	5	20	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	36
9	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12	48
10	4	2	2	2	10	2	2	3	2	9	5	5	5	5	20	39
11	4	4	4	4	16	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	28
12	4	3	4	4	15	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	31
13	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	3	3	5	15	43
14	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	2	1	2	1	6	36
15	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	2	2	2	2	8	35
16	4	4	5	5	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	42
17	5	5	4	4	18	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	30
18	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32
19	4	5	4	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	40
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
21	4	2	3	2	11	2	3	2	2	9	2	3	3	2	10	30
22	3	2	1	1	7	2	1	2	2	7	4	3	4	4	15	29
23	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	3	2	1	9	25
24	4	3	1	2	10	1	2	3	2	8	3	4	2	3	12	30

25	4	2	1	2	9	1	1	3	3	8	2	2	3	1	8	25
26	3	2	1	1	7	2	2	3	2	9	2	2	1	1	6	22
27	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
28	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
29	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
30	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
32	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
33	2	2	1	2	7	2	1	2	1	6	2	3	2	1	8	21
34	1	2	1	1	5	2	2	2	2	8	1	2	1	1	5	18
35	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	44
36	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	14
37	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
38	5	2	2	1	10	1	3	2	1	7	4	5	4	4	17	34
39	3	2	1	3	9	1	2	3	1	7	2	4	5	4	15	31
40	2	1	2	2	7	1	1	2	1	5	3	3	2	4	12	24
41	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	18
42	3	2	1	2	8	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	20
43	2	1	2	1	6	2	1	2	2	7	1	3	3	3	10	23
44	3	2	2	1	8	1	1	2	2	6	3	3	1	4	11	25
45	4	3	1	3	11	1	2	1	1	5	4	4	3	4	15	31

## VARIABLE 2 – SATISFACCIÓN LABORAL

N°	CARACTERISTICAS PERSONALES					EXPECTATIVA					COMPROMISO					SATISFACCIÓN LABORAL
	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	características personales	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	expectativa	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	compromiso	
1	4	5	4	5	18	4	4	3	4	15	5	4	3	4	16	49
2	4	3	4	4	15	4	3	1	1	9	4	4	3	3	14	38
3	3	4	3	3	13	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	33
4	3	3	3	4	13	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	40
5	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	58
6	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	54
7	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	58
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
9	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	55
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
12	5	5	4	5	19	3	3	5	4	15	4	4	3	3	14	48
13	5	4	4	4	17	5	4	3	4	16	4	4	4	3	15	48
14	4	3	2	2	11	3	4	2	3	12	3	4	3	4	14	37
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
18	5	4	4	4	17	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	43
19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	36
20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60
21	3	2	2	1	8	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	22
22	1	2	1	1	5	2	3	3	5	13	3	4	3	2	12	30
23	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	16
24	4	5	5	4	18	5	4	3	4	16	4	5	4	3	16	50
25	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	3	4	3	3	13	41

26	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	42
27	1	2	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	23
28	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	3	4	2	3	12	28
29	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	2	4	4	4	14	24
30	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	35
31	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
32	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	24
33	2	3	2	2	9	2	2	3	2	9	2	2	2	3	9	27
34	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	25
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48
36	1	1	1	2	5	2	2	1	1	6	1	1	2	1	5	16
37	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	2	1	5	14
38	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	14
39	3	4	3	4	14	3	4	2	2	11	2	2	2	2	8	33
40	1	3	4	3	11	3	3	1	2	9	2	2	2	3	9	29
41	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	18
42	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	18
43	3	3	3	3	12	3	2	1	3	9	4	4	3	3	14	35
44	3	4	3	3	13	3	3	1	1	8	2	3	3	2	10	31
45	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	2	2	2	2	8	25

**Anexo: Matriz de consistencia**

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación directa entre la motivación extrínseca y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Motivación extrínseca</b></p>	<p>Dimensión 1: Recompensa</p> <p>Dimensión 2: Incentivo</p> <p>Dimensión 3: Castigo</p>	<p>Tipo: básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental</p> <p>Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>Población: 45 trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10 de Huaral.</p> <p>Muestra: censal</p>

<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>(1) ¿Qué relación existe entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022? (2) ¿Qué relación existe entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022? (3) ¿Qué relación existe entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> (1) Determinar la relación entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. (2) Determinar la relación entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. (3) Determinar la relación entre el castigo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> (1) Existe relación directa entre la recompensa y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. (2) Existe relación directa entre el incentivo y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022. (3) Existe relación directa entre el castigo y la</p>	<p><b>Variable 2: Satisfacción laboral</b></p>	<p>Dimensión 1: Características personales</p> <p>Dimensión 2: Expectativa</p> <p>Dimensión 3: Compromiso</p>	<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Análisis de datos: descriptivo e inferencial</p>
---	--	---	--	---	---

		satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral, 2022			
--	--	--	--	--	--