



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PUBLICA

TESIS

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autora:

Bach. Cubas Vasquez, Flor Herminda

ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0003-2903-4717](https://orcid.org/0000-0003-2903-4717)

Asesor:

Mg. Falla Gomez, Carolina de Lourdes

ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0003-2259-4957](https://orcid.org/0000-0003-2259-4957)

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA, 2022.

Asesor (a): Mg. Falla Gómez, Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

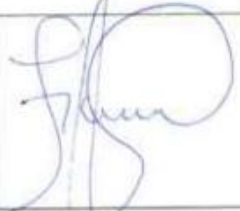
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CUBAS VASQUEZ FLOR HERMINDA	DNI: 42670199	
-----------------------------	------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Pimentel, 13 de febrero de 2023

* Porcentaje de similitud turnitin:16%

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	Flor Herminda Cubas Vásquez
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
8034 Words	41825 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
36 Pages	173.2KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jun 27, 2023 11:53 AM GMT-5	Jun 27, 2023 11:53 AM GMT-5
<p>● 16% de similitud general</p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 16% Base de datos de Internet • 0% Base de datos de publicaciones • Base de datos de Crossref • Base de datos de contenido publicado de Crossref • 9% Base de datos de trabajos entregados 	
<p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Material citado • Coincidencia baja (menos de 8 palabras) 	

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación se lo dedico a mis padres, novio, hermanos, sobrinos y amigos, quienes me dieron el apoyo moral y son los que encaminaron, orientaron por el camino del éxito cada día, también se lo dedico a mis asesores por su apoyo incondicional en la elaboración del presente trabajo.

Agradecimientos

Mi gratitud a Dios, porque sin él no se hubiese hecho posible o realidad mi tesis, asimismo el agradecimiento a mi mamá porque siempre me brindó su apoyo incondicional en todo momento para inculcarme la importancia de la educación

Resumen

En el Perú, las instituciones de diversos sectores y enfoques presentan problemas referentes a la motivación, lo que implica en una reducción de productividad. Esto tiene un gran impacto, dado que, en los últimos 15 años, todas las instituciones buscan incrementar su competitividad y estar en constante mejora. Es por ello que el principal objetivo es determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022. La metodología es cuantitativa de tipo descriptivo con diseño no experimental. Resultados principales se tiene que la percepción de los colaboradores está en el baremo de malo, con un 45%, regular un 40% y apenas bueno con un 15%, esto con respecto a la motivación y que la correlación entre estas variables es de 0.932, resultando un valor positivo y significativo. En palabras sencillas, se incrementa la motivación, mejor será la satisfacción laboral, y viceversa. La conclusión es que la correlación entre estas variables es de 0.932, resultando un valor positivo y significativo.

Palabras clave: Motivación, satisfacción laboral, productividad y competitividad.

Abstract

In Peru, institutions from various sectors and approaches present problems regarding motivation, which implies a reduction in productivity. This has a great impact, given that, in the last 15 years, all institutions seek to increase their competitiveness and be constantly improving. That is why the main objective is to determine how motivation influences the job satisfaction of the administration and finance management of the provincial municipality of Rioja, 2022. The methodology is quantitative of a descriptive type with a non-experimental design. Main results show that the perception of the collaborators is in the scale of bad, with 45%, regular with 40% and barely good with 15%, this with respect to motivation and that the correlation between these variables is 0.932 , resulting in a positive and significant value. In simple words, the motivation increases, the job satisfaction will be better, and vice versa. The conclusion is that the correlation between these variables is 0.932, resulting in a positive and significant value.

Keywords: Motivation, job satisfaction, productivity and competitiveness.

ÍNDICE

Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática	11
1.1.1 Nivel internacional	11
1.1.2 Nivel nacional	12
1.1.3 Nivel local	13
1.2 Antecedentes de estudio	14
1.2.1 Nivel internacional	14
1.2.2 Nivel nacional	16
1.2.3 Nivel local	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1 Motivación	19
1.3.2 Satisfacción laboral	24
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación e importancia	28
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	29
1.7.1 Objetivo general	29
1.7.2 Objetivos específicos	29
II MÉTODO	30
2.1 Tipo y diseño de investigación	30
2.2 Población y muestra	31
2.2.1 Población	31
2.2.2 Muestra	31
2.3 Variables y operacionalización	31
2.3.1 Operacionalización	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	34

2.4.1	Técnicas	34
2.4.2	Instrumentos.....	34
2.4.3	Validez.....	34
2.4.4	Confiabilidad.....	34
2.5	Procedimientos de análisis de datos.....	34
2.6	Criterios éticos	35
2.7	Criterios de rigor científico	35
III	RESULTADOS.....	36
3.1	Resultados en tablas y figuras	36
3.2	Discusión de resultados	43
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
4.1	Conclusiones.....	48
4.2	Recomendaciones	49
	REFERENCIAS.....	50
	ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	31
Tabla 2 Operacionalización de variables	33
Tabla 3 Diagnóstico de la variable motivación	36
Tabla 4 Percepción de los colaboradores según dimensiones	37
Tabla 5 Remuneración y percepción	38
Tabla 6 Estabilidad laboral.....	40
Tabla 7 Motivación laboral	41
Tabla 8 Diagnóstico de la variable satisfacción laboral.....	42
Tabla 9 Correlación entre motivación y satisfacción laboral	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación de necesidades	21
Figura 2 Necesidades según McClelland	23
Figura 3 Modelos SL-SPC.....	26
Figura 4 Diagnóstico de la variable motivación	36
Figura 5 Percepción de los colaboradores según dimensiones	37
Figura 6 Remuneración y percepción.....	39
Figura 7 Estabilidad laboral	40
Figura 8 Motivación laboral	41
Figura 9 Diagnóstico de la variable satisfacción laboral	42

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

1.1.1 Nivel internacional

De acuerdo con Charles y Duffor (2021), una parte fundamental de toda organización, son los colaboradores. Esto se replica en todo el mundo, pues infinitas organizaciones tienen sus objetivos plasmados en colaboradores. De tal forma que, los empleadores buscan la mayor participación de sus colaboradores para con los objetivos institucionales, pero esto debe estar de la mano con condiciones básicas de trabajo. Es decir, brindarles los insumos necesarios para que ellos (los colaboradores), puedan realizar de manera eficiente su trabajo. En ese sentido, es vital que una de esas condiciones sea la motivación.

Esto sigue la línea de Ali y Anwar (2021), quienes mencionan que, en el mundo de las organizaciones, la nueva tendencia es la calidad de vida de sus colaboradores, pues no solo basta tener conocimientos técnicos, sino que se encuentren bien emocionalmente. Un claro ejemplo de esto es el modelo de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC), cuyo punto principal es velar por el cumplimiento de expectativas de sus colaboradores con respecto a la satisfacción y calidad de vida (Morgeson & Humphrey, 2022).

Otro punto similar es que las organizaciones tienden a ser o buscan ser una marca empleadora, esto significa en términos de Berberoglu (2022), tener una buena capacidad de atracción de personal, capacidad de retención, y ser el líder o un modelo que seguir en el sector.

Asimismo, la relevancia que tiene la satisfacción laboral es evidente, esto conforme lo mencionan Mendoza et al (2021), pues un colaborador satisfecho, se siente identificado con la institución, esto se puede traducir con un mayor compromiso, si está más comprometido con la organización su productividad marginal será mayor, llegando así cumplir con los objetivos institucionales, y

siendo así una organización más competitiva. Es menester mencionar que, esto se replica tanto en instituciones públicas como privadas (Bazalar & Choquehuanca, 2020).

Lo mencionado se puede observar en España, pues basta citar a Gonzáles y Cubo (2022), uno de los problemas que más tienen las instituciones nacionales es la falta de motivación que tienen los funcionarios públicos, lo que genera una demora los procesos administrativos, traduciéndose en costos sociales más altos y en barreras burocráticas.

Ello también se evidencia en Chile, pues como lo afirman los autores como Pizarro et al (2019), en las municipalidades chilenas hay una gran preocupación por el factor psicológico de sus colaboradores, pues han encontrado bajos niveles de satisfacción laboral, y esto se debe a que no se sienten motivados ni identificados con dichas instituciones, perjudicando así, la imagen institucional.

1.1.2 Nivel nacional

En el Perú se puede mencionar lo dicho por Almeida (2018), las instituciones de diversos sectores y enfoques presentan problemas referentes a la motivación, lo que implica en una reducción de productividad. Esto tiene un gran impacto, dado que, conforme lo mencionan Montes y Díaz (2020), en los últimos 15 años, todas las instituciones buscan incrementar su competitividad y estar en constante mejora. No obstante, lo mencionado dependerá del nivel de satisfacción y motivación que tengan sus colaboradores, dado que esto se verá constituido en los productos y/o servicios que ofrezcan dichas instituciones.

De acuerdo con ello, Holguin y Contreras (2020), señalan que, en el Perú y en el mundo, tanto el sector privado como público se están direccionando a cambios en el área de recursos de talento humano, en específico en los puestos de toma de decisiones. Los mencionados cambios se orientan en que los

colaboradores no son un mero insumo de producción, que se pueden cambiar de manera sencilla, sino que son una pieza importante en las organizaciones.

Asimismo, Reyes (2017), menciona que, en Piura, se identificó mucho el problema de la falta de motivación de los colaboradores, que si bien, este trabajo se orienta al sector privado, por el gran número de población se puede generalizar. El autor termina señalando que, colaborador no motivado, colaborador no productivo, es por ello por lo que insiste en la importancia de implementar charlas, talleres o incluso coaching.

Referente a un trabajo en el sector público, se cita al de Apaza y Cjuro (2019), el cual se realizó en la municipalidad del distrito de Oropesa-Cuzco, se encontró que, en un 80% los funcionarios públicos no se encontraban motivados, o manifestaban que le es indiferente. Al respecto a ello, cuando se consulto sobre la satisfacción laboral, los resultados se repitieron. identificándose así, el gran problema que se tiene en el sector público.

1.1.3 Nivel local

En Rioja, este problema no es indiferente, pues se tiene que el problema de las municipalidades peruanas, casi siempre se repite en todo el Perú, y uno de ellas es la falta de motivación laboral, esto según la investigación de Masias y Valencia (2020), quienes además señalan que, en estos tipos de distritos la fiscalización son muy escasas, que no se busca mucho el cumplimiento de objetivos, y que en casi todos los casos, no se cumple con ejecutar el presupuesto designado.

Lo que se indica en el párrafo anterior tiene relación con lo mencionado por Ramos (2019), se tiene que los colaboradores muestran un comportamiento no adecuado, esto no es solo dentro de la municipalidad, sino fuera de ella. Esto también indica que no hay una satisfacción con respecto a sus funciones, pues están delimitados a lo que se estipulada en el Manual de Organización de Funciones (en adelante MOF). Otro punto muy controversial, es que los mismos

colaboradores no da la importancia a las capacitaciones que las instituciones les brinda.

De tal forma, es que el objetivo de la presente investigación es el de determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022.

1.2 Antecedentes de estudio

1.2.1 Nivel internacional

Se tiene como primera investigación internacional la tesis Escudero (2022), denominado “La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021.” La finalidad de la tesis fue describir cómo es la relación entre las variables de estudio y su producción científica en el periodo de análisis. La metodología fue cualitativo, descriptivo, transversal y su diseño fue el fenomenológico-hermenéutico. Resultado relevante es que, en aquellos con países con mayores niveles de motivación laboral, se encuentran mayores publicaciones, este es el caso de México y Chile. Entonces, se concluye que sí se evidencia una relación positiva entre motivación y producción.

El artículo de Ali y Anwar (2021), titulado “An Empirical Study of Employees’ Motivation and its Influence Job Satisfaction”. El objetivo de este artículo es analizar si existe alguna relación entre las variables motivación y satisfacción laboral. La metodología fue cuantitativa, instrumento dos cuestionarios, cada uno con 20 preguntas. Principal resultado es que si se premia o se realiza algún sistema de compensaciones en los colaboradores, se mejorará la satisfacción laboral en un 33% Los autores concluyen que, sí existe una relación positiva entre estas dos variables, siendo primordial que las organizaciones comiencen a priorizar también la parte psicológica de sus colaboradores.

Asimismo, la investigación de Pham et al (2021), titulado “Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers”. Donde el objetivo general del estudio fue el de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción, añadiendo la rotación de personal de instituciones públicas (universidades). El marco metodológico fue el cuantitativo de nivel correlacional, instrumento dos cuestionarios y población de 25 docentes universitarios. Uno de los resultados más relevantes es que, existe una correlación de 0,903 entre estas variables, pero indicando que esto es con la motivación intrínseca, pero si se compara con la extrínseca, este se incrementa, aunque en variaciones muy pequeñas a 0,914. Además, se tiene que, un mecanismo de recompensas o seguridad laboral permitirá también una mejora en la satisfacción de los colaboradores. Los autores concluyen que, un colaborador motivado tendrá menor intención de dejar el lugar donde labora.

De igual manera el artículo de Pizarro et al (2019), denominado “Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud”. La finalidad de esta investigación es el de determinar la importancia de tener colaboradores con un bienestar físico y psicológico. La metodología fue cuantitativa de tipo correlacional bivariada de diseño ex pos facto, la población se conformó por 214 funcionarios públicos de Iquique, Chile. Principal resultado que se obtiene es que, en una correlación entre estas tres variables, se detectó una positiva y significativa, primero con la motivación ($r=,519$; $\text{Sig.}=,000$), referente a la satisfacción laboral, la interpretación es el similar, pero en menor medida ($r=,363$; $\text{Sig.}=,000$), y en relación conjunta se tiene un 0.99. La conclusión que llegan los autores es que al tener la variable Flow en los trabajadores, se incrementa exponencialmente sus factores positivos, encuentran mejores soluciones a problemas, se convierten más creativos, brindan un mayor esfuerzo, desarrolla más habilidades y potencian sus capacidades no solo técnicas, sino también sociales.

En el artículo de Idiegbeyan et al (2019), titulado “Relationship Between Motivation and Job Satisfaction Of Staff In Private University Libraries, Nigeria”. El objetivo de su investigación fue determinar la influencia entre las variables de

análisis, pero en hemerotecas universitarias. El marco metodológico fue mixto de nivel correlacional. Uno de los resultados más interesantes que se encontraron fue que, existía un nivel de satisfacción bajo y un nivel alto de motivación, a pesar de ello, la correlación de Pearson fue positiva, pero con valores insignificantes, como 0,036, N = 305, P <0,05. Por tal motivo, los autores concluyeron que, la forma que una organización sea sostenible en el tiempo es debido a un personal motivado, pero que este sea intrínseco.

1.2.2 Nivel nacional

Con respecto a nivel nacional se tiene la investigación de Panta (2022), titulada “La Motivación y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Personal del Área de Selección Búsquedas Externas, Konecta, Lima, 2020”. El propósito de la tesis fue plantear medios de mejora entre las variables analizadas, pero en el área de selección de personal. La metodología fue cuantitativa de nivel descriptivo-correlacional, se aplicó dos encuestas, una con 15 y el otro con 27 preguntas, ambas con estructura Likert, la población se conformó por 30 colaboradores de la institución. La conclusión de la autora es que la motivación sí tiene influencia en los colaboradores.

En esa misma línea, se tiene la tesis de Chapoñan (2022), titulada “La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Uss, 2020”. La finalidad de la tesis fue identificar el nivel de relación que existe en estas variables. La parte metodológica es básica de tipo correlacional con diseño no experimental, además, el enfoque fue cuantitativo, la población fue de 42 colaboradores de dicha facultad y se aplicó un cuestionario. La autora concluye que, hay una relación positiva, es decir, si se encuentran más motivados, mayor será su satisfacción laboral.

Moreno (2022), en su tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior universitaria bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo, 2021”. El objetivo de la investigación fue en determinar la relación entre

estas dos variables, para ello se empleó una investigación cuantitativa de tipo correlacional de diseño no experimental-transversal. Se aplicó 2 cuestionarios que responden a las variables de estudio, la muestra se conformó por 160 docentes de las 4 universidad que existen en el distrito de Trujillo. Principales resultados fueron que, la correlación de Pearson = 0,889 en infraestructura higiénica y satisfacción, $r=0,929$, entre motivación y satisfacción. El autor concluye que, sí se evidencia una relación positiva, por lo cual es vital que las organizaciones estén en constante estudio con respecto a las motivaciones que tengan sus colaboradores.

El artículo de los autores Illich et al (2021), denominado “Motivation and job satisfaction of workers in a Provincial Municipality of Puno, Peru”. El propósito del artículo fue establecer qué papel juega la motivación en la satisfacción laboral, para esto, se utilizó un marco metodológico cuantitativo de nivel descriptivo, se tuvo una muestra de 76 trabajadores, cuestionarios adaptados, con 34 y 43 preguntas. Como principales resultados se tiene que los colaboradores se encuentran más motivados en su parte extrínseca que la intrínseca, y que los principales factores de los bajos niveles de satisfacción son las condiciones precarias laborales, no sociabilidad de los colaboradores, remuneración no relaciona a sus funciones y exceso de supervisión. Los autores concluyen que, la motivación sí se tiene un papel importante para mejorar la satisfacción laboral, pero que no es el único componente, sino que necesita mejorar en conjunta con las demás mencionadas.

Como último antecedente, se tiene a Vergel (2020), cuya investigación titulada es “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020”. El objetivo principal de esta tesis fue determinar la relación entre estas variables. La metodología fue mixta de tipo correlacional, se aplicó un cuestionario y el procesamiento responde a la estadística descriptiva. La conclusión del autor es que, conforme se mejora la motivación de los colaboradores, mejor será su satisfacción y por ende mayor será su productividad.

1.2.3 Nivel local

Como primer antecedente nacional se tiene la tesis de Chunga y Pariona (2022), titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E y D Soluciones SRL- 2022”. El que tuvo objetivo general el de establecer qué tipo de relación existe entre las variables mencionadas, esto se realizó con tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo, su muestra se representó por 50 participantes y un cuestionario con 19 preguntas y otro de 15. Se concluyó que, existe una correlación muy alta, y que por ende es necesario brindar una buena gestión administrativa.

De igual manera la tesis de Cabellos (2020), denominada “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal”, la finalidad de esta investigación fue identificar los niveles de motivación y satisfacción en dicha institución. Lo mencionado lo realizaría a través del enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores, métodos econométricos como la regresión lineal múltiple y una encuesta en escala Likert. La autora concluye que, sí existe una influencia de la variable motivación con respecto a la satisfacción.

Rojas (2019), en investigación denominada “Estrategias metodológicas de relaciones interpersonales para fomentar la satisfacción laboral docente-sede Rioja”, la finalidad de esta fue si las relaciones interpersonales permiten mejorar en la satisfacción laboral. El marco metodológico recae en la descriptiva, no experimental y propositiva, la población se conformó por 37 participantes. La conclusión relevante es que sí, dichas relaciones sí permiten la mejora en los colaboradores.

De igual manera la investigación de Ruiz (2019), titulada “Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Rioja, 2016”, su objetivo general fue identificar la importancia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. La metodología se respaldó en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la muestra se conformó por 30

participantes y un cuestionario. Se concluyó que, la satisfacción laboral es importante, pues permite que las productividades marginales se incrementan, generando así, un incremento total.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación

1.3.1.1 Conceptualización

De acuerdo con Perdiguero (2022), la motivación es aquel proceso que potencia, brinda energía, genera plusvalía, esfuerzo y entusiasmo para alcanzar a ejecutar algún logro proyectado. Esto también se evidencia en lo mencionado por Martínez (2022), que la motivación no es más que aquel impulso que viene desde el interior de las personas, que les permite darles ese pequeño empujón para que alcancen sus metas.

Otro autor importante, es Ayala (2022), la motivación no es más que la sumatoria de los componentes que desencadenan aquella conducta que responde a la euforia. También se cita a Betancur y Quintero (2021), la motivación no es la suma de lo interno, sino, además, lo externo, lo que permite se genere una estimulación a realizar a aquellas actividades que tienen cierta dificultad.

Como últimos autores se tiene a Mota y Mendoza (2019), quienes manifiestan que es la suma de lo intrínseco, que es la gratificación o deleite, y lo extrínseco, que es la probabilidad de fortalecimiento, y que se acopla con los intereses y actividades que realicen los sujetos.

1.3.1.2 Teorías de la motivación

La pirámide de Maslow

La presente teoría es la más conocida, este clasifica en un orden jerárquico las necesidades que vinculan con la forma de ser de los individuos.

Es decir, según esta teoría, los individuos se comportan de acuerdo con el nivel de sus necesidades. (Ladrón, 2020).

De acuerdo con Chiavenato (2015), Maslow clasificó en 5 niveles las necesidades, las cuales se describen de la siguiente forma:

Necesidades fisiológicas.

Son aquellas necesidades que son el fundamento de la existencia de la persona, ya sea alimentación, vivienda, etc.

Necesidades de seguridad.

Como su nombre lo señalada, son aquellas que brindan protección a la persona, pues se relacionan con la supervivencia.

Necesidades sociales.

Se vinculan con las relaciones que tiene el sujeto con otros, también con su naturaleza, pues los humanos son seres sociales, ejemplo de ello es recibir afecto.

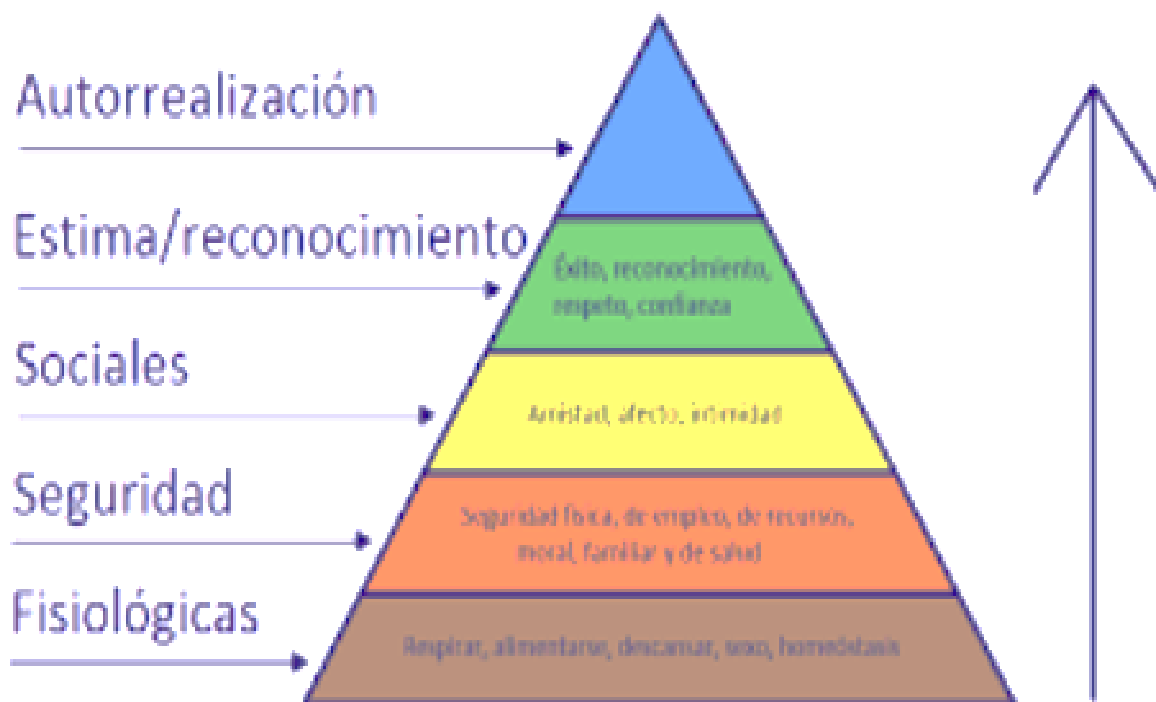
Necesidades de estima

Este no es más que la parte interna de los sujetos, es decir, el cómo se sienten. En palabras más sencillas, se refiere a la autoestima.

Necesidades de autorrealización

Este es el último escalón, y representa por ende el gran esfuerzo, algunos lo mencionan como el éxito o el grado de satisfacción personal.

Figura 1
Clasificación de necesidades



Fuente: Martínez (2022). En La selección de talentos en la era digital.

Es menester mencionar que, estas necesidades se pueden dividir o separar en dos grandes grupos, y esto se deben a que se satisfacen de manera diferente. Una es la interna (sociales, estima y autorrealización). Y otra la externa, que serían las faltantes dos.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

De acuerdo con Ladrón (2020), las personas planifican de forma progresiva los impulsos que generarán estímulos para lograr algún objetivo o meta, donde esos estímulos son el resultado del ambiente de su residencia. Como lo menciona Newstrom (2011), en la teoría de McClelland, el factor que tiene mayor relevancia es aquel llamado impulso, los cuales son 3, el de logro, afiliación y poder.

Logro

El autor nos indica que los seres humanos buscan siempre el logro de algo, ya sea un deseo, o algo que los diferencie con el resto.

Afiliación

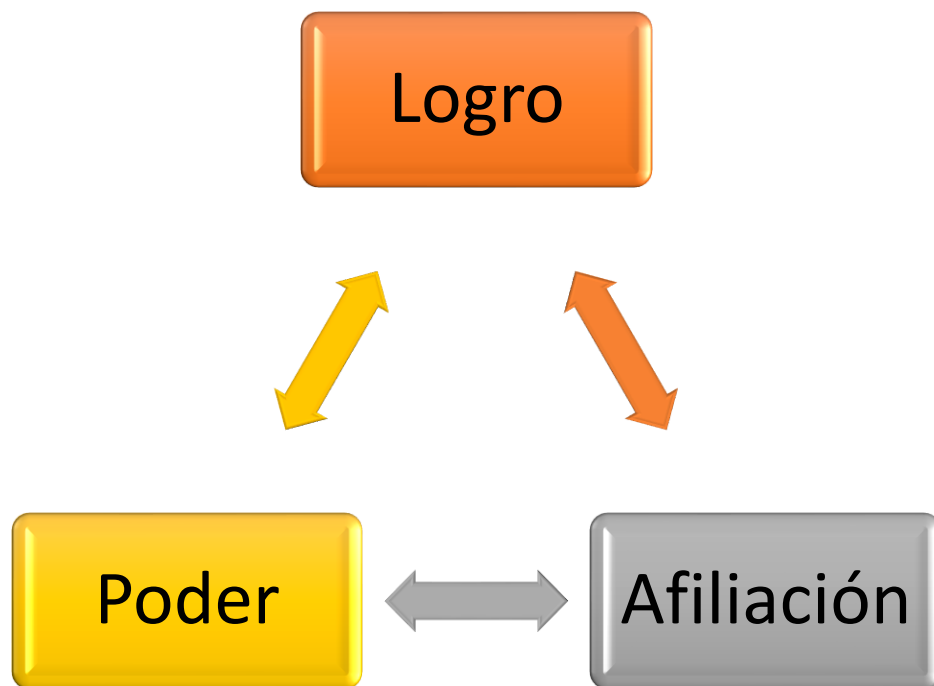
Otro es como un complemento, el sentirse parte de un grupo social, este puede ser muchas aristas.

Poder

Y como último, el deseo de poseer el control con respecto a ciertas situaciones, y que en ellas siempre sobresalga.

Como bien lo señala Perdiguero (2022), estas necesidades son de manera escalar y complementarias, es decir, se necesitan ambas como presupuesto de la otra, y que es inevitable que exista una dominante. Además, dichas necesidades son el producto del trayecto de vida de los humanos.

Figura 2
Necesidades según McClelland



En los anteriores párrafos se mencionaron de manera superficial estos factores. Es por ello que, en los siguientes párrafos se realizará un análisis más detallado.

Necesidad de logro

Como bien lo señala Newstrom (2011), es el estímulo persistente de logro de objetivos, con esto se dice que el ser humano siempre está planificando qué lograr y cómo lograrlo. Esto se debe a que, si cumplen dicho anhelo, ello implicará algún tipo de contraprestación, como el reconocimiento y que se proyectará metas cada vez más difíciles.

De acuerdo con Mariano (2017), los logros dependen de las personas, es decir, están en función a las perspectivas de las personas, y que esto se mide a través de la toma de decisiones y el mismo de logro de metas.

Necesidad de afiliación

Como lo bien lo menciona Newstrom (2011), esta necesidad es el estímulo social, el que permite la realización de la persona para con terceros. Con lo cual, es que se debe priorizar las relaciones personales. Pues basta citar a Martínez (2022), quién menciona que los reconocimientos y elogios que se puedan recibir va a depender de quiénes lo realicen, pues si viene de parte de aquellos con mayor afinidad, estos halagos tendrán un mayor impacto.

De igual manera, Mariano (2017), señala que la forma que esta necesidad se mida será a través del trabajo en equipo y relaciones interpersonales.

Necesidad de poder

Newstrom (2011), menciona que, este refiere a la influencia que se tiene en otras personas, tomando el mando sobre las situaciones. Aquellos sujetos que contengan esta necesidad se encuentran en expectativa de realizar riesgos y retos.

1.3.2 Satisfacción laboral

1.3.2.1 Conceptualización

Robbins y Judge (2020) mencionan que, esta debe estar analizada en el sentido laboral, y que, si es así, se debe entender de forma positiva, pues de allí nace los recursos para que un trabajador se mantenga en su centro de labores.

De acuerdo con ello, Anwar (2017), la satisfacción laboral no es otra cosa que el grado de gusto y/o preferencia que se tiene en su trabajo, y que no es

fácil de analizar, pues no solo implica factores económicos, sino también los personales, sociales, y como pieza fundamental el ambiente laboral.

Como últimos autores, se cita a Charles y Duffor (2021), la satisfacción es aquella percepción entre lo que se trabaja y lo que quiere recibir de dicho trabajo. También se señala que, es necesario que este variable está en puntos adecuados para mejorar así las organizaciones.

1.3.2.2 Teorías de la satisfacción laboral

Modelo de facetas

La teoría es creada por Lawler en el año de 1973, también es conocida como la teoría del equilibrio, donde su nombre se basa en equilibrar las facetas y/o dimensiones que se tiene en el trabajo. El modelo también hace hincapié en la motivación que se tiene con la expectativa de contraprestación.

Castillejos (2018), señala que los resultados sobre esta variable pueden ser diverso, pues depende mucho de esa relación de lo que percibe por su trabajo y lo trabajado. Se puede interpretar de la siguiente en ecuaciones.

$$S \geq 0; \text{ si: } w \geq tdjo$$

$$S < 0; \text{ si: } w < tdjo$$

Donde:

S: Satisfacción laboral

W: Lo que recibe por trabajar (salario)

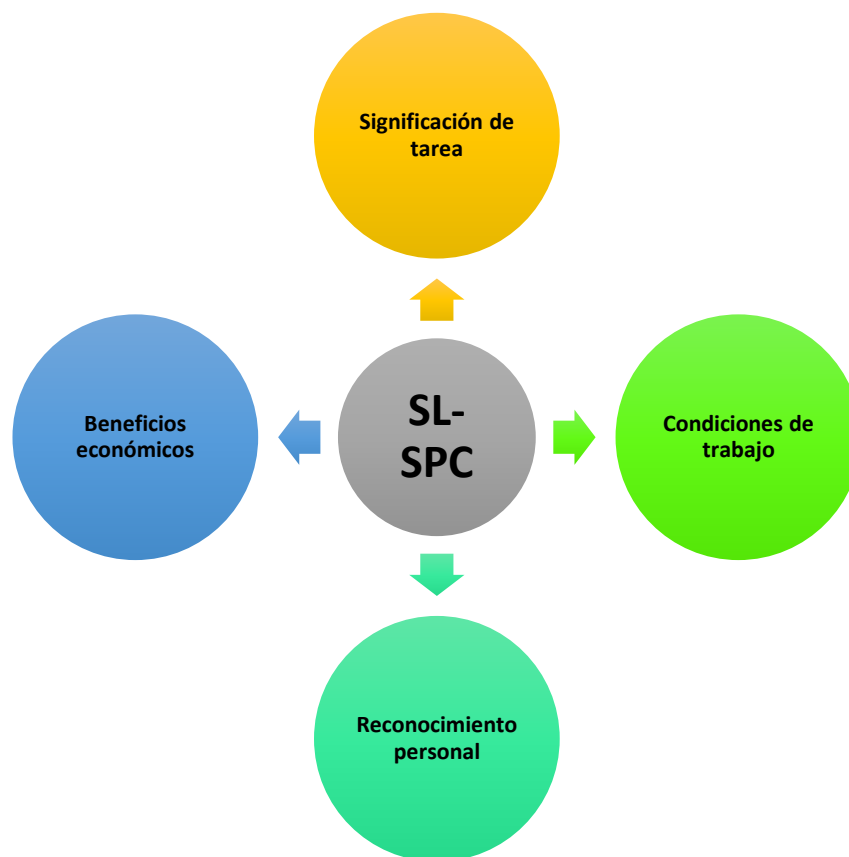
Tdjo: Lo trabajado

En palabras sencillas, si lo que percibe el trabajador es mayor o igual a lo que trabaja, su satisfacción es no negativo, y lo mismo en el sentido contrario.

Modelo de escala SL-SP de Palma

La docente Sonia Palma y Carrillo de la facultad de psicología de la Universidad Ricardo Palma propuso la escala SL-SPC que fue diseñada como un instrumento de cuantificación de la satisfacción laboral en escala de Likert siendo un cuestionario conformado por 27 ítems agrupados en 4 dimensiones:

Figura 3
Modelos SL-SPC



Significación de tarea.

De acuerdo con Palma (2005), cuando un colaborador está dispuesto a lo que indique su trabajo, es porque la percepción que tiene sobre él es positiva, es más, incluso puede sentir justicia y equidad por su esfuerzo. Es importante

que se sienta satisfecho, pues de ello depende su productividad, además, su jefe o líder tendrá mucha influencia en esta variable, pues es el segundo y más persistente flujo que tiene colaborador, el primero es el ambiente.

Los indicadores de medición son el esfuerzo, realización y equidad.

Condiciones de trabajo

Palma (2005), menciona que también se incluye en este factor, la cultura organizacional de las instituciones donde se labora. Esto refiere que no solo lo interno es vital, sino también las condiciones externas influyen en los colaboradores, como el de cumplir condiciones básicas de calidad para puedan que desempeñan sus respectivas funciones.

Indicadores de medición se tiene la disposición y disponibilidad.

Reconocimiento personal

Conforme lo menciona Palma (2005), el reconocimiento que reciben los colaboradores es vital, pues tiene influencia positiva y permite que se incremente la productividad. Esto no es otra cosa que se relacione con los sentimientos de los colaboradores, pues se siente identificado con la institución.

Como indicadores de medición se tiene el de logros e impacto.

Beneficios económicos

Este factor tiene mucha relación con lo mencionado por Jiménez (2015), que la parte pecuniaria es muy relevante, pues este es un incentivo directo, y que afecta también el poder adquisitivo de los colaboradores, e incluso es su fuente de subsistencia.

Principal indicador de medición es el salario.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022?

1.5 Justificación e importancia

La presente investigación tiene su importancia, pues permitirá analizar y relacionar dos variables de contexto no solo empresarial, sino también social, pues la satisfacción y motivación responde a todos los seres humanos, y entenderlas nace su importancia.

La justificación metodológica está de acuerdo con Hernández (2018), al mencionar que las investigaciones cuantitativas son de característica objetiva, es decir, muestran los resultados tal como son, y que esto permite tomar decisiones más precisas.

La justificación teórica recae en las teorías de la motivación como la pirámide de Maslow, en esta se en un orden jerárquico las necesidades que vinculan con la forma de ser de los individuos. Es decir, según esta teoría, los individuos se comportan de acuerdo con el nivel de sus necesidades. Segunda teoría el de necesidades adquiridas de McClelland, en esta y conforme a Ladrón (2020), las personas planifican de forma progresiva los impulsos que generarán estímulos para lograr algún objetivo o meta, donde esos estímulos son el resultado del ambiente de su residencia. Como lo menciona Newstrom (2011), en la teoría de McClelland, el factor que tiene mayor relevancia es aquel llamado impulso, los cuales son 3, el de logro, afiliación y poder.

Respecto a la teoría de satisfacción laboral, se puede mencionar a la creada por Lawler en el año de 1973, también es conocida como la teoría del equilibrio, donde su nombre se basa en equilibrar las facetas y/o dimensiones

que se tiene en el trabajo. El modelo también hace hincapié en la motivación que se tiene con la expectativa de contraprestación. Y la teoría de Palma.

1.6 Hipótesis

La motivación sí tiene influencia en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022
2. Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022
3. Determinar la relación entre motivación y satisfacción.

II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Como lo indica Caballero (2022), la investigación no tiene un solo camino de actuación, sino que dispone de un abanico de posibilidades. En ese, Hernández (2018), menciona que el que las investigaciones cuantitativas son de característica objetiva, es decir, muestran los resultados tal como son, y que esto permite tomar decisiones más precisas.

Asimismo, el tipo de investigación se tiene al descriptivo, que de acuerdo con Best (2021), estas se orientan en estudiar y analizar el fenómeno de las investigaciones.

Por lo descrito, la presente tesis es de enfoque cuantitativo, pues se centra en la medición de variables y procesamiento estadístico. Es de tipo descriptivo porque se tiene como objetivo el de determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022.

El diseño de investigación no es otra cosa que la forma de cómo el investigador recolectará información (Romero, 2022). En esta se tiene sus divisiones, que conforme lo señala Palomino (2019), se divide en experimental y no experimental, estas dos se diferencian en el manejo de las variables. El no experimental no permite manipular dichas variables.

Conforme lo mencionado, el presente estudio es no experimental y transversal, pues manipular las variables como motivación y satisfacción laboral no es asequible, y la recolección de información se aplicó solo una vez.

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

La población es el todo, es de donde se centra el análisis, y también permite obtener información (Romero, 2022, p.255).

La población estará conformada por abogados trabajadores nombrados, contratados y con medida cautelar.

Tabla 1
Población

Población	Cantidad
Nombrados	15
Contratados	35
Medida cautelar	10
Total	60

2.2.2 Muestra

Conforme lo indica Court y Williams (2019), la muestra es una representación resumida de la población, pero necesita mecanismos para ser representativa. Para ello, se cita Quispe et al (2022), ese mecanismo es el muestreo, y en específico el no probabilístico, este se refiere a la selección directa del investigador a sus participantes.

La muestra está representada por 8 nombrados, 20 contratados y 5 con medidas cautelares, es decir, un total 33 participantes.

2.3 Variables y operacionalización

1. Variable independiente: Motivación

De acuerdo con Perdiguero (2022), la motivación es aquel proceso que potencia, brinda energía, genera plusvalía, esfuerzo y entusiasmo para alcanzar a ejecutar algún logro proyectado

2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

De acuerdo con Charles y Duffor (2021), la satisfacción laboral es aquella percepción entre lo que se trabaja y lo que quiere recibir de dicho trabajo. También se señala que, es necesario que este variable está en puntos adecuados para mejorar así las organizaciones.

2.3.1 Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnicas e instrumento de recolección de datos			
Variable independiente: Motivación	Necesidad de logro	1. Toma de decisiones 2. Logro de metas	Escala Likert	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			
	Necesidad de afiliación	3. Relaciones interpersonales 4. Trabajo en equipo 5. Social					
	Necesidad de poder	6. Participación continua 7. Control					
	Variable dependiente: Satisfacción laboral	Significancia de tareas			8. Esfuerzo 9. Realización 10. Equidad	Escala Likert	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
		Condiciones de trabajo			11. Disposición 12. Disponibilidad		
		Reconocimiento personal			13. Logros 14. Impacto		
		Beneficios económicos			15. Salario		

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

- Observación: La presente técnica permitió obtener información en el estado natural del problema.

- Encuesta: La tesis utilizó dos encuestas, una para cada variable.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario: La investigación empleó dos cuestionarios, para la variable motivación laboral, el cuestionario tuvo 28 preguntas, para satisfacción laboral, se conformó por 23 preguntas.

2.4.3 Validez

La validez se realizó de acuerdo a dos expertos en la materia, con grado mínimo de maestría y con experiencia no menor a 4 años.

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad se midió a través del alfa de Cronbach, el valor fue de 0.931, lo que representa un valor aceptable, traduciéndose así confiable los instrumentos utilizados.

2.5 Procedimientos de análisis de datos

La investigación utilizó estos procedimientos

1. Observación del problema de investigación
2. Recolección de información
3. Elaboración de matriz de consistencia
4. Conformación de cuestionarios
5. Análisis de resultados en base a los objetivos

2.6 Criterios éticos

La investigación en fundamento de la ética utilizó los criterios Belmont (1979), los que se detallan a continuación:

1. Voluntariedad: Todos los participantes fueron informados debidamente de los objetivos de los cuestionarios, y con ello se les brindó la pregunta si deseaban participar, sin obligar a nadie.
2. Dignidad humana: La investigación respetó a los participantes en todas sus aristas, desde su derecho a la opinión y la expresión.
3. Revisión independiente de los protocolos: La investigación tuvo un asesor y validadores.

2.7 Criterios de rigor científico

La tesis aplicó los siguientes criterios:

1. Fiabilidad: Los datos fueron fiables, y esto es contrastado por el método de confiabilidad.
2. Credibilidad: La tesis al tener enfoque cuantitativo, no manipula la información, sino que deja que sea conforme estén los datos.
3. Originalidad: La investigación está conformado por citas y autores, pero su realización es producto de la indagación del autor.

III RESULTADOS

3.1 Resultados en tablas y figuras

En este acápite se presentan los resultados de los cuestionarios.

Tabla 3

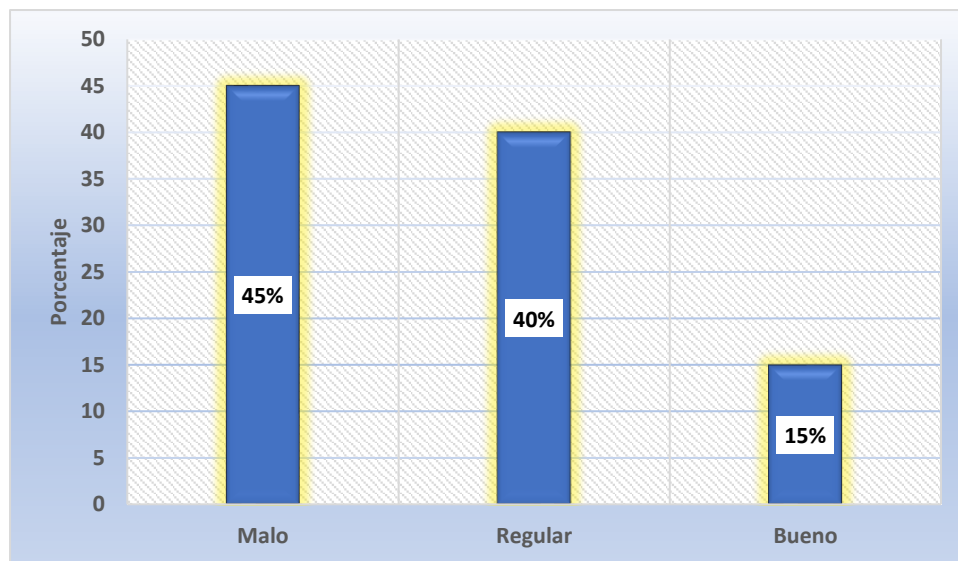
Diagnóstico de la variable motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	36	45
Regular	32	40
Bueno	12	15
Total	80	100

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Diagnóstico de la variable motivación



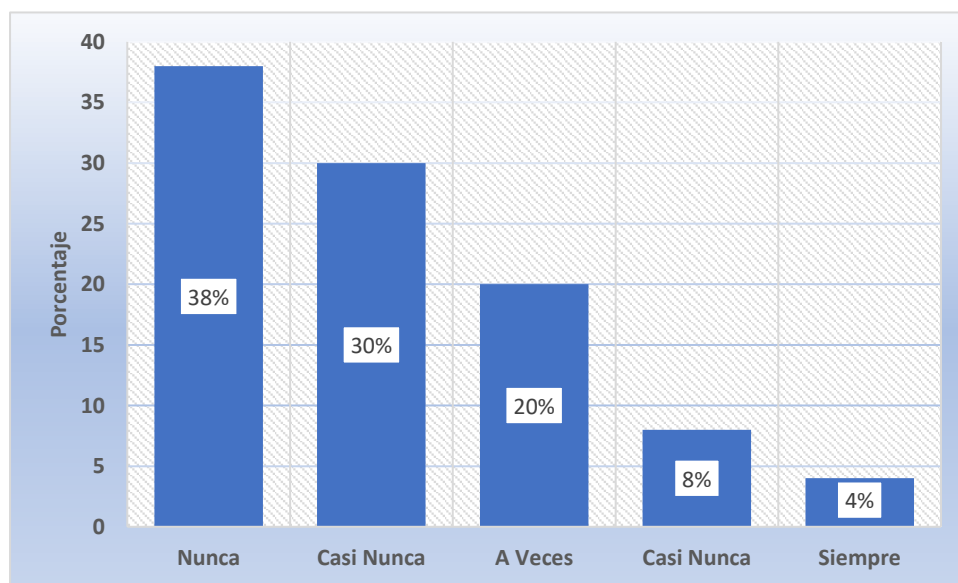
Nota. Se encontró que la percepción de los colaboradores está en el baremo de malo, con un 45%, regular un 40% y apenas bueno con un 15%, esto con respecto a la motivación.

Tabla 4
Percepción de los colaboradores según dimensiones

Ítems	Escala	Porcentaje
Elogios cuando realiza un buen trabajo	N	38%
	CN	30%
	A	20%
	CS	8%
	S	4%
Es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales	N	7%
	CN	10%
	A	44%
	CS	25%
	S	14%
Se siente feliz con las actividades que realiza diariamente	N	8%
	CN	15%
	A	39%
	CS	20%
	S	18%
Se siente realizado (a) profesionalmente	N	5%
	CN	8%
	A	27%
	CS	44%
	S	16%
Recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización	N	15%
	CN	14%
	A	40%
	CS	28%
	S	3%
Siente que puede ascender de puesto en su centro de labores	N	12%
	CN	10%
	A	38%
	CS	30%
	S	10%

Nota: elaboración propia

Figura 5
Percepción de los colaboradores según dimensiones



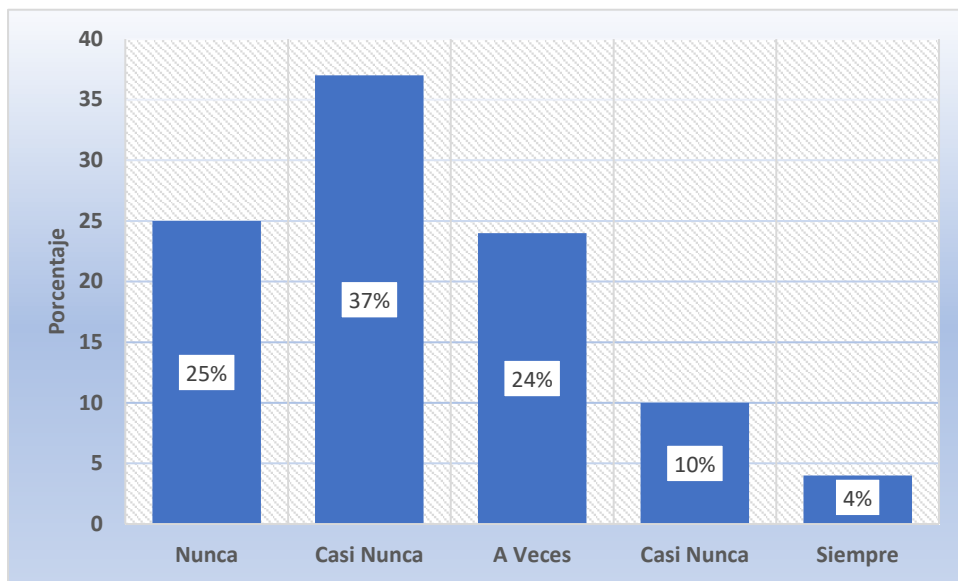
Nota. El 38% de los encuestados manifiestan que nunca reciben elogios al realizar un buen trabajo y un 30% casi nunca. Cuando se les preguntó si son criticados, los resultados son distintos, pues se tiene que, el 25% señalan que casi siempre y el 44% a veces. Si se sienten feliz, se evidencia que en 49% indican que a veces y 20% casi siempre. Al respecto, si siente que hay la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización, se señala solo a veces con un 40% y casi siempre con 3%, lo que se relaciona con la pregunta si siente que puede ascender, pues otra vez el a veces es el que predomina con un 38% y siempre con 30%.

Tabla 5
Remuneración y percepción

Ítems	Escala	Porcentaje
Ha sido cambiado de puesto	N	25%
	CN	37%
	A	24%
	CS	10%
	S	4%
Al cambiarse de puesto le incrementaron responsabilidades	N	7%
	CN	10%
	A	44%
	CS	25%
	S	14%
Usted está contento con el salario que recibe	N	8%
	CN	21%
	A	43%
	CS	18%
	S	10%
Sus remuneraciones son pagadas a tiempo	N	22%
	CN	40%
	A	23%
	CS	20%
	S	5%
Existe una buena organización en la empresa	N	20%
	CN	49%
	A	28%
	CS	20%
	S	3%
Tiene una buena relación entre trabajadores y Directivos	N	19%
	CN	49%
	A	20%
	CS	8%
	S	4%

Nota: elaboración propia

Figura 6
Remuneración y percepción



Nota. Respecto si han sido cambiados de puesto, el 37% de los encuestados manifiestan que casi nunca y 25% nunca. Si este cambio de puesto trajo consigo mayores responsabilidades, se señala que a veces con 44% y casi siempre con 25%. Si se sienten contento con la remuneración que recibe, se evidencia un gran porcentaje (43%), que a veces y apenas un 21% casi nunca. Ahora, si estos son pagados a tiempo, se tiene que el 40% indican que casi nunca y el 20% nunca. Cuando se preguntó si existe una buena organización, los encuestados señalaron que casi nunca con 49% y nunca con 20%. Si se cuenta con una buena relación con los directivos, se tiene que, casi nunca con un 49% y a veces de 20%.

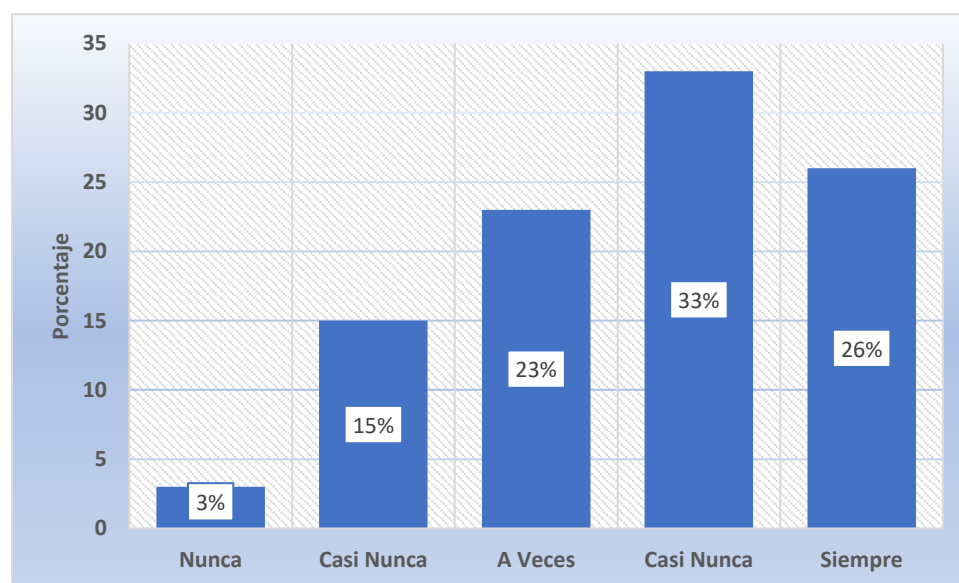
Tabla 6
Estabilidad laboral

Ítems	Escala	Porcentaje
Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales	N	3%
	CN	15%
	A	23%
	CS	33%
	S	26%
Se siente adaptado en su centro de labores	N	7%
	CN	8%
	A	28%
	CS	38%
	S	19%
Su trabajo afecta su vida personal	N	4%
	CN	39%
	A	30%
	CS	18%
	S	9%
Le ofrecen facilidades dentro de su centro laboral	N	19%
	CN	20%
	A	12%
	CS	20%
	S	29%
Se siente estable en su centro de labores	N	20%
	CN	49%
	A	28%
	CS	20%
	S	3%
Siente temor de ser despedido de su trabajo	N	5%
	CN	10%
	A	20%
	CS	30%
	S	35%

Nota: elaboración propia

Figura 7

Estabilidad laboral



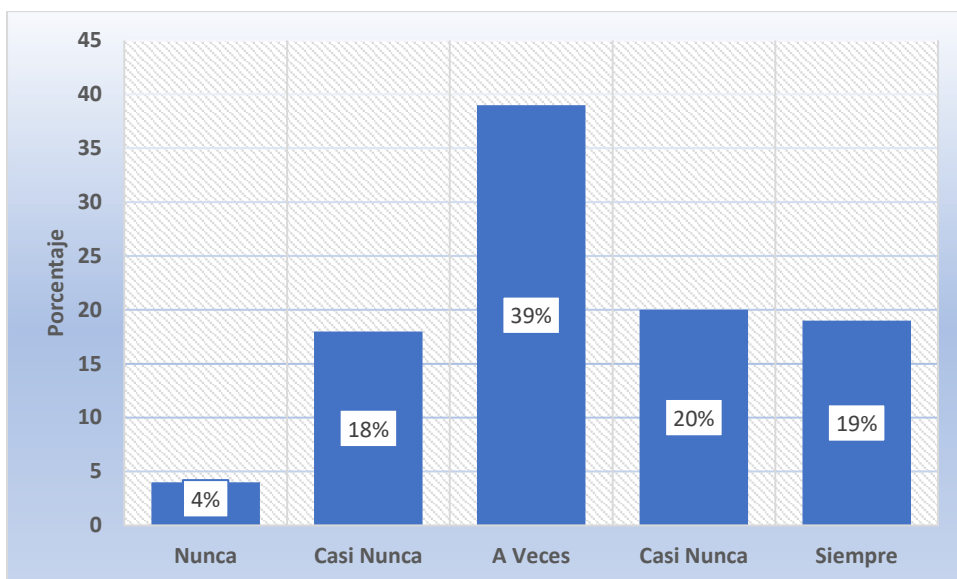
Nota. El 33% de los encuestados señalaron que casi siempre tienen espacio para realizar sus actividades laborales, y siempre un 26%. Si se adapta o siente ello, el 38% indican que casi siempre y siempre 19%. Si tienen la oportunidad que se les brinde facilidades, estos respondieron que casi siempre con 20% y siempre con 20%. Respecto, si se siente estable en su trabajo, se encontró que el 49% señalan que casi nunca y nunca 20%. Esto se complementa con el temor de perder el trabajo, pues se encontró que siempre con 35% y 30% casi siempre.

Tabla 7
Motivación laboral

Ítems	Escala	Porcentaje
A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud	N	4%
	CN	18%
	A	39%
	CS	20%
	S	19%
Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer	N	6%
	CN	6%
	A	40%
	CS	30%
	S	18%
Mi trabajo en la municipalidad es el mismo de todos los días no varía nunca	N	6%
	CN	5%
	A	8%
	CS	16%
	S	43%
En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	N	28%
	CN	12%
	A	18%
	CS	40%
	S	18%
Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	N	12%
	CN	17%
	A	29%
	CS	40%
	S	11%
Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación	N	3%
	CN	11%
	A	37%
	CS	28%
	S	20%

Nota: elaboración propia

Figura 8
Motivación laboral



Nota. El 39% de los encuestados manifiestan que a veces sienten que su trabajo perturba su estado de ánimo o salud, y el 20% casi siempre. Si creen que el trabajo es el mismo, hasta volver monótono, se encontró que a veces 40% y casi siempre 30%. La pregunta primordial es si se encuentra satisfecho, se tiene que a veces con 40% y casi siempre apenas con 18%. Que si se tiene sensación de lo que se realice vale la pena, señalan que, a veces con 40% y casi nunca con 29%. Si consideran que su puesto es de acuerdo a sus capacidades se tiene que a veces con 37% y casi siempre con 28%.

Tabla 8
Diagnóstico de la variable satisfacción laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	56
Medio	26	33
Alto	9	11
Total	80	100

Nota. El 56% de los encuestados indican que la satisfacción es bajo, como medio un 33%, lo que muestra la deficiencia de la institución con respecto a sus colaboradores.

Figura 9
Diagnóstico de la variable satisfacción laboral

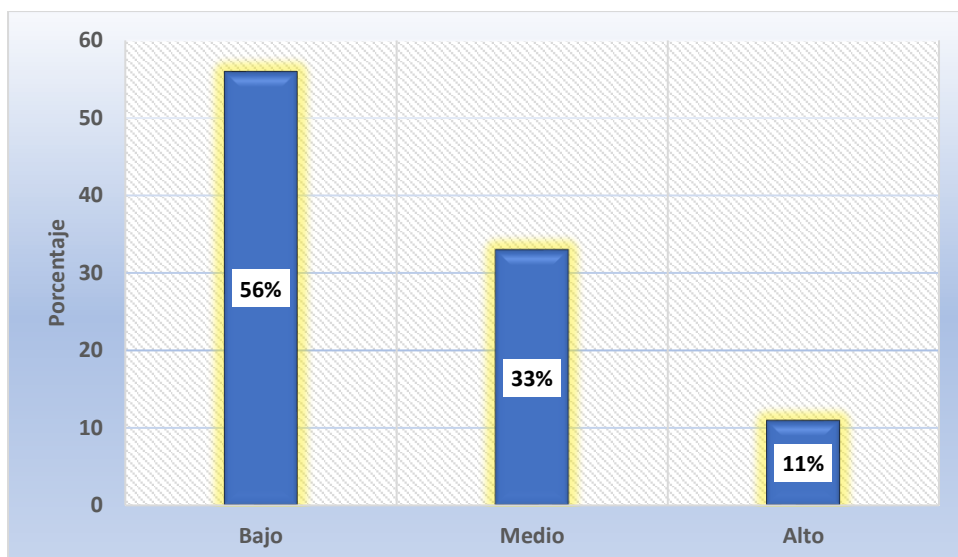


Tabla 9
Correlación entre motivación y satisfacción laboral

Correlaciones	Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000
	Sig (bilateral)	,932
Satisfacción laboral	N	33
	Coeficiente de correlación	,932
	Sig (bilateral)	1,000
	N	33

Nota. Se tiene que la correlación entre estas variables es de 0.932, resultando un valor positivo y significativo. En palabras sencillas, se incrementa la motivación, mejor será la satisfacción laboral, y viceversa.

3.2 Discusión de resultados

En el ítem, se correlaciona los resultados de esta investigación con los antecedentes citados anteriormente.

Conforme a la tabla 4, se encontró que, el 38% de los encuestados manifiestan que nunca reciben elogios al realizar un buen trabajo y un 30% casi nunca. Cuando se les preguntó si son criticados, los resultados son distintos, pues se tiene que, el 25% señalan que casi siempre y el 44% a veces. Si se

sienten feliz, se evidencia que en 49% indican que a veces y 20% casi siempre. Al respecto, si siente que hay la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización, se señala solo a veces con un 40% y casi siempre con 3%, lo que se relaciona con la pregunta si siente que puede ascender, pues otra vez el a veces es el que predomina con un 38% y siempre con 30%. Esto tiene relación con la tesis de Escudero (2022). Donde a finalidad de la tesis fue describir cómo es la relación entre las variables de estudio y su producción científica en el periodo de análisis. La metodología fue cualitativo, descriptivo, transversal y su diseño fue el fenomenológico-hermenéutico. Resultado relevante es que, en aquellos con países con mayores niveles de motivación laboral, se encuentran mayores publicaciones, este es el caso de México y Chile. Entonces, se concluye que sí se evidencia una relación positiva entre motivación y producción.

Esto también se relaciona con el artículo de Ali y Anwar (2021). El objetivo de este artículo es analizar si existe alguna relación entre las variables motivación y satisfacción laboral. La metodología fue cuantitativa, instrumento dos cuestionarios, cada uno con 20 preguntas. Principal resultado es que si se premia o se realiza algún sistema de compensaciones en los colaboradores, se mejorará la satisfacción laboral en un 33%. Los autores concluyen que, sí existe una relación positiva entre estas dos variables, siendo primordial que las organizaciones comiencen a priorizar también la parte psicológica de sus colaboradores.

De igual manera se tiene la tabla 5, respecto si han sido cambiado de puesto, el 37% de los encuestados manifiestan que casi nunca y 25% nunca. Si este cambio de puesto trajo consigo mayores responsabilidades, se señala que a veces con 44% y casi siempre con 25%. Si se sienten contento con la remuneración que recibe, se evidencia un gran porcentaje (43%), que a veces y apenas un 21% casi nunca. Ahora, si estos son pagados a tiempo, se tiene que el 40% indican que casi nunca y el 20% nunca. Cuando se preguntó si existe una buena organización, los encuestados señalaron que casi nunca con 49% y nunca con 20%. Si se cuenta con una buena relación con los directivos, se tiene

que, casi nunca con un 49% y a veces de 20%. Lo cual se relaciona con la investigación de Panta (2022). El propósito de la tesis fue plantear medios de mejora entre las variables analizadas, pero en el área de selección de personal. La metodología fue cuantitativa de nivel descriptivo-correlacional, se aplicó dos encuestas, una con 15 y el otro con 27 preguntas, ambas con estructura Likert, la población se conformó por 30 colaboradores de la institución. La conclusión de la autora es que la motivación sí tiene influencia en los colaboradores.

Lo que también convergencia con la tesis de Chapoñan (2022). La finalidad de la tesis fue identificar el nivel de relación que existe en estas variables. La parte metodológica es básica de tipo correlacional con diseño no experimental, además, el enfoque fue cuantitativo, la población fue de 42 colaboradores de dicha facultad y se aplicó un cuestionario. La autora concluye que, hay una relación positiva, es decir, si se encuentran más motivados, mayor será su satisfacción laboral.

La tabla 6, el 33% de los encuestados señalaron que casi siempre tienen espacio para realizar sus actividades laborales, y siempre un 26%. Si se adapta o siente ello, el 38% indican que casi siempre y siempre 19%. Si tienen la oportunidad que se les brinde facilidades, estos respondieron que casi siempre con 20% y siempre con 20%. Respecto, si se siente estable en su trabajo, se encontró que el 49% señalan que casi nunca y nunca 20%. Esto se complementa con el temor de perder el trabajo, pues se encontró que siempre con 35% y 30% casi siempre. Lo que se relaciona con el artículo de los autores Illich et al (2021). El propósito del artículo fue establecer qué papel juega la motivación en la satisfacción laboral, para esto, se utilizó un marco metodológico cuantitativo de nivel descriptivo, se tuvo una muestra de 76 trabajadores, cuestionarios adaptados, con 34 y 43 preguntas. Como principales resultados se tiene que los colaboradores se encuentran más motivados en su parte extrínseca que la intrínseca, y que los principales factores de los bajos niveles de satisfacción son las condiciones precarias laborales, no sociabilidad de los colaboradores, remuneración no relacionada a sus funciones y exceso de supervisión. Los autores concluyen que, la motivación sí se tiene un papel

importante para mejorar la satisfacción laboral, pero que no es el único componente, sino que necesita mejorar en conjunta con las demás mencionadas.

Esto también tiene relación con la investigación de Vergel (2020). El objetivo principal de esta tesis fue determinar la relación entre estas variables. La metodología fue mixta de tipo correlacional, se aplicó un cuestionario y el procesamiento responde a la estadística descriptiva. La conclusión del autor es que, conforme se mejora la motivación de los colaboradores, mejor será su satisfacción y por ende mayor será su productividad.

Conforme a la tabla 7, el 39% de los encuestados manifiestan que a veces sienten que su trabajo perturba su estado de ánimo o salud, y el 20% casi siempre. Si creen que el trabajo es el mismo, hasta volver monótono, se encontró que a veces 40% y casi siempre 30%. La pregunta primordial es si se encuentra satisfecho, se tiene que a veces con 40% y casi siempre apenas con 18%. Que si se tiene sensación de lo que se realice vale la pena, señalan que, a veces con 40% y casi nunca con 29%. Si consideran que su puesto es de acuerdo a sus capacidades se tiene que a veces con 37% y casi siempre con 28%. Lo cual se relaciona con tesis de Chunga y Pariona (2022). El que tuvo objetivo general el de establecer qué tipo de relación existe entre las variables mencionadas, esto se realizó con tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo, su muestra se representó por 50 participantes y un cuestionario con 19 preguntas y otro de 15. Se concluyó que, existe una correlación muy alta, y que por ende es necesario brindar una buena gestión administrativa.

Como última tabla a analizar se tiene a la 9, donde se encontró que, la correlación entre estas variables es de 0.932, resultando un valor positivo y significativo. En palabras sencillas, se incrementa la motivación, mejor será la satisfacción laboral, y viceversa. Lo que implica relacionarlo con la tesis de Cabellos (2020), la finalidad de esta investigación fue identificar los niveles de motivación y satisfacción en dicha institución. Lo mencionado lo realizaría a través del enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 80

colaboradores, métodos econométricos como la regresión lineal múltiple y una encuesta en escala Likert. La autora concluye que, sí existe una influencia de la variable motivación con respecto a la satisfacción.

Asimismo, la tesis de Rojas (2019), la finalidad de esta fue si las relaciones interpersonales permiten mejorar en la satisfacción laboral. El marco metodológico recae en la descriptiva, no experimental y propositiva, la población se conformó por 37 participantes. La conclusión relevante es que sí, dichas relaciones sí permiten la mejora en los colaboradores.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. El nivel de motivación de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, es ineficiente, pues se encontró que más del 60% no siente que sean motivados.
2. El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, es ineficiente, teniendo como uno de las causas
3. La relación entre motivación y satisfacción se realizó a través de los antecedentes y de la correlación de rho spearman, mostrando su existencia.
4. Se tiene que la correlación entre estas variables es de 0.932, resultando un valor positivo y significativo. En palabras sencillas, se incrementa la motivación, mejor será la satisfacción laboral, y viceversa.

4.2 Recomendaciones

1. Al titular de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, implementar mecanismos de motivación, como por ejemplo el colaborar más empático, más solidario, más altruista, o compensación por un buen trabajo descuentos en restaurantes y/o en viajes.
2. Al titular de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, implementar herramientas de medición de la satisfacción laboral en sus colaboradores, como por ejemplos encuesta de pulso, en el index ESI, para identificar también el cumplimiento de expectativas de los colaboradores y por último el eNPS, para establecer cuánto de mis colaboradores son promotores, detractores y pasivos.
3. Al titular de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, incorporar actividades de socialización entre los colaboradores, como por ejemplo, al cumplir las metas o cierre de meses muy productivos, aniversario de la institución o días especiales, organizar pequeños eventos o salidas grupales en un lugar campestre.
4. Al titular de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022, tener mecanismos de mejora continua en sus procesos de gestión, esto a través de una estructura basado en procesos más que en funciones, generar el Feedback en cada área, implementar el ciclo PHVA, y establecer metas claras y alcanzables.

REFERENCIAS

- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21-30. Obtenido de <https://aipublications.com/ijeem/issue-detail/vol-5-issue-2/>
- Almeida, K. (2018). *Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016*. Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Escuela de Administración, Lima. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/490>
- Anwar, K. (2017). Analyzing the conceptual model of service quality and its relationship with guests'satisfaction: a study of hotels in erbil. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 25(2), 1-16. Obtenido de <https://ijabs.ub.ac.id/index.php/ijabs/article/view/338/236>
- Apaza, S., & Cjuro, E. (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad distrital de Oropesa – 2019*. Tesis de grado, Universidad Andida del Cuzco, Escuela de Administración, Cuzco. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3200?show=full>
- Ayala, J. (2022). *Centennials: su motivación laboral*. Pluma Digital Ediciones.
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Revista de investigación científica y tecnológica Llamkasun*, 1(2), 35-51. Obtenido de <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12>
- Belmont, R. (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos huamanos de investigación*. Obtenido de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Berberoglu, A. (2022). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *Berberoglu BMC Health Services Research*, 18(399), 18-27. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Best, L. (2021). *Fundamentos de la investigación*. Planeta.

- Betancur, J., & Quintero, L. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Universidad Católica Luis Amigó.
- Cabellero, A. (2022). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos* (Tercera ed.). Cengage Learning. Obtenido de https://kupdf.net/download/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis-la-metodologia-del-como-formularlos-alejandro-caballero-romero-pdf_5a4b9c1ee2b6f58a4799f200_pdf
- Cabellos, T. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Caja Municipal en Chiclayo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de posgrado, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51705>
- Castillejos, J. (2018). *La motivación y su influencia en el nivel de satisfacción laboral de los Trabajadores del Complejo Turístico Baños Del Inca. Año 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Maestría en administración y gerencia pública, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1967>
- Chapoñan, J. (2022). *La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Uss, 2020*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Escuela de Administración, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9267>
- Charles, P., & Duffor, A. (2021). *Employee Motivation and Job Satisfaction in Academic Libraries in Ghana: A Comparative Study of Sam Jonah and Osagyefo Libraries*. *Library Philosophy and Practice* (e-journal). Obtenido de https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/5112/?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Flibphilprac%2F5112&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Chunga, J., & Pariona, A. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E y D Soluciones SRL- 2022*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Escuela de Administración, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92730>

- Court, E., & Williams, E. (2019). *Estadística y econometría financiera* (Segunda ed.). Cengage Learning. Obtenido de https://issuu.com/cengagelatam/docs/estadisticas_y_econometria_financiera_court
- Escudero, L. (2022). *La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021*. Tesis de grado, Universidad Antonio Nariño, Facultad de Psicología, Bogotá. Obtenido de <http://186.28.225.13/handle/123456789/6026>
- González, P., & Cubo, S. (2022). Nurses' job satisfaction level in Public Hospitals of Badajoz. *Medicina y seguridad del trabajo*, 61(239), 195-206. Obtenido de https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf
- Hernández, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. McGrawHill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Job satisfaction of the nephrology department staff of the Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, Villa María, 2019. *Horizonte médico*, 20(2), 8-12. Obtenido de <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/1238>
- Idiegbeyan, J., Aregbesola, A., & Eyiolorunshe, T. (2019). Relationship between Motivation and Job Satisfaction of Staff in Private University Libraries, Nigeria. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 13-26. Obtenido de <http://eprints.lmu.edu.ng/2275/1/d4c32904e0b4a2fa0fa076611877dc2e66d4.pdf>
- Illich, T., Serapio, C., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivation and job satisfaction of workers in a Provincial Municipality of Puno, Peru. *Polo del Conocimiento*, 6(32), 3-14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Jiménez, F. (2015). *Elementos de teoría y política macroeconómica para una economía abierta*. Fondo Editorial PUCP. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/46613>

- Ladrón, M. (2020). *Procesos económico-administrativos en agencias de viajes: MF0267*. Editorial Tutor Formación.
- Mariano, L. (2017). . *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Soluciones Ambientales Seguras en el año 2017*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Escuela de Administración, Huaraz. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13258>
- Martínez, D. (2022). *La selección de talentos en la era digital*. Ediciones Granica.
- Masias, I., & Valencia, V. (2020). *Clima laboral desde la percepción del personal docente y coordinadores de la Institución Educativa Revolucionario Juan Velasco Alvarado Provincia Quispicanchi distrito Quiquijana 2020*. Tesis grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación, Arequipa. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11797>
- Mendoza, E., Guerrero, M., Carhuancha, I., Nolazco, F., & Silva, D. (2021). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 122-134. Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>
- Montes, M., & Díaz, M. (2020). Motivation and job satisfaction of Nursing staff at the San Francisco Support Hospital, Ayacucho-2018. *Revista UPEU - Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(23), 33-59. Obtenido de <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/RCCS/article/view/892>
- Moreno, C. (2022). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de educación superior universitaria bajo la modalidad de teletrabajo en Trujillo, 2021*. Tesis de grado, Universidad Privada del Norte, Escuela de Administración, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31811>
- Morgeson, F., & Humphrey, S. (2022). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 15(96), 1321-1339. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.91.6.1321>

- Mota, C., & Mendoza, P. (2019). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los instructores de la Escuela de Policía del Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (decimotercera ed.). McGraw Hill.
- Palomino, L. (2019). *El ABC de la investigación. Una herramienta práctica para todas las áreas del conocimiento científicos*. Nitidagraph.
- Panta, G. (2022). *La Motivación y su Influencia en la Satisfacción Laboral del Personal del Área de Selección Búsquedas Externas, Konecta, Lima, 2020*. Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Escuela de Administración, Pimentel. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9935>
- Perdiguero, M. (2022). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos* (Segunda ed.). IC Editorial.
- Pham, C., Hoang, T., & Nguyen, Y. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(22), 1135-1146. Obtenido de <https://koreascience.kr/article/JAKO202104142278647.pdf>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 15-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez, J., & Pumacayo, I. (2022). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL* (Primera ed., Vol. I). Eidec. Obtenido de <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/01/Estad%C3%ADstica-no-param%C3%A9trica-aplicada.pdf>
- Ramos, C. (2019). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de Rioja*. Tesis de grado,

- Universidad César Vallejo, Escuela de Administración, Moyobamba. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14607>
- Reyes, Y. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en personal administrativo del cuartel Isaac Rodríguez de Piura*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Piura. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1382>
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Rojas, J. (2019). *Estrategias metodológicas de relaciones interpersonales para fomentar la satisfacción laboral docente de la Escuela Profesional de Contabilidad, Facultad de Economía y Ciencias Financieras; Universidad Nacional de San Martín, sede Rioja, Región San Martín*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Escuela de posgrado, Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9380>
- Romero, H. (2022). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Edicumbre. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356568692_Metodologia_de_la_investigacion_cientifica/link/61a164236b9a6f0967084306/download
- Ruiz, O. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Rioja, 2016*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Escuela de Derecho, Tarapoto. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45510>
- Vergel, N. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020*. Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Escuela de Administración, Ica. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60875>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>Variable 1:</p> <p>Motivación</p>	<p>¿Cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la</p>	<p>La motivación sí tiene influencia en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022</p>
<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción</p>	<p>municipalidad provincial de Rioja, 2022?</p>	<p>municipalidad provincial de Rioja, 2022</p>	<p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022</p> <p>2. Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja, 2022</p> <p>3. Validar la relación entre motivación y satisfacción.</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario “Motivación Laboral”

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene por objetivo medir los niveles de motivación en la municipalidad provincial de Rioja. Por tal motivo se le solicita sea sincero en sus respuestas ya que esta información que nos otorgará será totalmente confidencial y se usará solo con fines estadísticos. Se le solicita marque la casilla que identifique su sentir.

A. Datos generales

Sexo (M) (F)

Edad ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()

Grado de instrucción: Secundaria () Superior técnica () Superior universitario () Posgrado ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Medida cautelar ()

Tiempo de trabajo: _____ años

B. Motivación Laboral

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1.-	Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo					
2.-	Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales					
3.-	Se siente feliz con las actividades que realiza diariamente					
4.-	Se siente realizado (a) profesionalmente					
5.-	Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización					
6.-	Siente que puede ascender de puesto en su centro de labores					
7.-	Ha sido cambiado de puesto					
8.-	Al cambiarse de puesto le incrementaron responsabilidades					
9.-	Usted está contento con el salario que recibe					
10.-	Sus remuneraciones son pagadas a tiempo					
11.-	Existe una buena organización en la empresa					
12.-	Tiene una buena relación entre trabajadores y Directivos					
13.-	Recibe ayuda por parte de sus superiores					
14.-	Usted es supervisado por sus superiores con regularidad					
15.-	Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee					
16.-	Usted asume las consecuencias de sus decisiones organizacionales					
17.-	Su superior hizo de su conocimiento las políticas de la empresa					
18.-	Cumple con las políticas de la empresa					
19.-	Se siente seguro en cuanto a las condiciones de su trabajo					
20.-	Recibe beneficios de salud en la empresa					
21.-	Tiene suficiente espacio para realizar sus actividades laborales					
22.-	Se siente adaptado en su centro de labores					
23.-	Su trabajo afecta su vida personal					
24.-	Se ha sentido preocupado por algún motivo o razón familiar					
25.-	Le ofrecen facilidades dentro de su centro laboral					
26.-	Está de acuerdo con la posición económica que su trabajo le brinda.					
27.-	Se siente estable en su centro de labores					
28.-	Siente temor de ser despedido de su trabajo.					

Cuestionario “Satisfacción Laboral”

	Ítems	1	2	3	4	5
1.-	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2.-	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3.-	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de la municipalidad pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4.-	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5.-	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6.-	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7.-	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8.-	La relación con mi superior es muy cordial					
9.-	Las relaciones con mis compañeros son buena					
10.-	Mi trabajo en la municipalidad es el mismo de todos los días no varía nunca					
11.-	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12.-	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13.-	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14.-	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15.-	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16.-	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17.-	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18.-	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19.-	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20.-	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21.-	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22.-	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23.-	El sueldo que percibo es muy adecuado					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		VANESSA ANALU GUEVARA MONTENEGRO
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ADMINISTRACION PUBLICA
	ESPECIALIDAD	ESPECIALISTA EN CONTROL PREVIO Y PRESUPUESTO
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRA EN GESTION PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8 AÑOS
	CARGO	ESPECIALISTA EN CONTROL PREVIO PRESUPUESTO
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	1. Flor Herminda Cubas Vázquez
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO	<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p><u>GENERAL</u>: Determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de rioja ,2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u>: Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia.</p>	

		<p>administración y finanzas de la municipalidad provincial de <u>Rinja</u>, 2022</p> <p>3. Determinar la relación entre motivación y satisfacción</p>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	Se siente feliz con las actividades que realiza diariamente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4	Se siente realizado (a) profesionalmente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	
5	Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D () SUGERENCIAS:
6	Siente que puede ascender de puesto en su centro de labores	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D () SUGERENCIAS:
7	Ha sido cambiado de puesto	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D () SUGERENCIAS:
8	Al cambiarse de puesto le incrementaron responsabilidades	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D () SUGERENCIAS:
9	Usted está contento con el salario que recibe	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D () SUGERENCIAS:

	
10	Sus remuneraciones son pagadas a tiempo	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
11	Existe una buena organización en la empresa	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
12	Tiene una buena relación entre trabajadores y Directivos	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
13	Recibe ayuda por parte de sus superiores	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
14	Usted es supervisado por sus superiores con regularidad	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:

15	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee?
	16- En desacuerdo	A (X) D ()
	17- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
	18- De acuerdo	SUGERENCIAS:
	4- Totalmente de acuerdo

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES	
.....Listo para ser aplicado.....	
8. OBSERVACIONES:	
NINGUNA	



Mg. VANESSA AJMALU GUEYARA MONTENEGRO
 C.I.D: 23373

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		MARINA PINEDO GOLAC
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACION
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	8
	CARGO	JEFE DE LA OFICINA DE TESORERIA
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	1. Flor Herminda Cubas Vázquez
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<p>1. Entrevista ()</p> <p>2. Cuestionario (X)</p> <p>3. Lista de Cotejo ()</p> <p>4. Diario de campo ()</p>
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u> Determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de rioja ,2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u> Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia.</p>

		<p>administración y finanzas de la municipalidad provincial de <u>Rinja</u>, 2022</p> <p>3. Determinar la relación entre motivación y satisfacción</p>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	Se siente feliz con las actividades que realiza diariamente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4	Se siente realizado (a) profesionalmente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	
5	Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
6	Siente que puede ascender de puesto en su centro de labores	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
7	Ha sido cambiado de puesto	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
8	Al cambiarse de puesto le incrementaron responsabilidades	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
9	Usted está contento con el salario que recibe	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:

	
10	Sus remuneraciones son pagadas a tiempo	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
11	Existe una buena organización en la empresa	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
12	Tiene una buena relación entre trabajadores y Directivos	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
13	Recibe ayuda por parte de sus superiores	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
14	Usted es supervisado por sus superiores con regularidad	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:

<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>-----Listo para ser aplicado-----</p>
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>

 EMPRESA PRESTADORA
DE SERVICIOS RIOJA S.A.

LIC. JM. MARMONDO GARCIA
JEFE DE OFICINA TESORERA
DNI 44733967

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		PATRICIA SANTILLAN ALVA
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	Lic. ADMINISTRACION
	GRADO ACADÉMICO	Mg. EN ADMINISTRACION PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	RECURSO HUMANOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	1. Flor Herminda Cubas Vázquez
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	ADMINISTRACION
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar cómo influye la motivación en la satisfacción laboral de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de rioja ,2022. ESPECIFICOS: Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la gerencia.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	¿Usted recibe elogios cuando hace un buen trabajo? 1- En desacuerdo 2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3- De acuerdo 4- Totalmente de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:

		<p>administración y finanzas de la municipalidad provincial de <u>Rinja</u>, 2022</p> <p>3. Determinar la relación entre motivación y satisfacción</p>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	1- Usted recibe elogios cuando realiza un buen trabajo	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	Usted es criticado cuando no cumple con sus metas u objetivos laborales	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	Se siente feliz con las actividades que realiza diariamente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4	Se siente realizado (a) profesionalmente	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	
5	Usted recibe la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la organización	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
6	Siente que puede ascender de puesto en su centro de labores	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
7	Ha sido cambiado de puesto	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
8	Al cambiarse de puesto le incrementaron responsabilidades	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:
9	Usted está contento con el salario que recibe	A <input checked="" type="checkbox"/> X) D() SUGERENCIAS:

	
10	Sus remuneraciones son pagadas a tiempo	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
11	Existe una buena organización en la empresa	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
12	Tiene una buena relación entre trabajadores y Directivos	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
13	Recibe ayuda por parte de sus superiores	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:
14	Usted es supervisado por sus superiores con regularidad	A <u> </u> X) D() SUGERENCIAS:

14	¿Usted es supervisado por sus superiores con regularidad? 13- En desacuerdo 14- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 15- De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	¿Está de acuerdo con los compromisos y responsabilidades que posee? 16- En desacuerdo 17- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 18- De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo	A(X) D() SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A(X) D()
7.COMENTARIOS GENERALESListo para ser aplicado.....	
8. OBSERVACIONES: <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>	



Mg. Patricia Santillán Alva

Administradora

CLAD N° 29360

Anexo 03. Carta de autorización de la empresa para realizar la investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA

*Rioja ciudad de los sombreros y
capital del carnaval en la Región San Martín*

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe:

El señor Econ. NEISER ALBERTO AGUILAR MAS, en su calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Rioja, **AUTORIZA**, a la Srta. FLOR HERMINDA CUBAS VASQUEZ, identificada con DNI N° 42670199, estudiante de la Carrera de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán - Sede Chiclayo, código de matrícula 1000454733; para realizar el trabajo de investigación sobre el tema denominada "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA, 2022"; por lo cual se pide que se le brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado; para los fines correspondientes.

Rioja, 14 de octubre del 2022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA
NEISER ALBERTO AGUILAR MAS
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 04. Resolución de Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°0711-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 25 de octubre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0378-2022/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de octubre de 2022, presentado por la Directora de la EP de Administración Pública y proveído del Decano de FACEM, de fecha 21/10/2022, donde solicita la actualización de Proyecto de tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO 1°: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, de la egresada de la EP de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

N°	AUTOR (A)	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	CUBAS VÁSQUEZ, FLOR HERMINDA	MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RIOJA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0560-FACEM-USS-2015, de fecha 24/04/2015, numeral 10.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo



**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 10 de abril de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-


El suscrito:
Yo Cubas Vásquez, Flor Herminda con DNI 42670199

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: Motivación y satisfacción de la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad provincial de Rioja, 2022.

presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Administradora, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Cubas Vásquez, Flor Herminda	42670199	

Anexo 05. Base de datos

Nº	ML_1	ML_2	ML_3	ML_4	ML_5	ML_6	ML_7	ML_8	ML_9	ML_10	ML_11	ML_12	ML_13	ML_14	ML_15	ML_16	ML_17	ML_18	ML_19
1	3	4	5	5	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3
2	3	4	5	5	4	3	2	1	5	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4
3	3	4	5	5	4	3	1	1	1	4	3	3	2	4	3	3	1	4	3
4	3	3	5	5	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	2	5	3
5	1	5	5	4	3	2	1	1	1	4	3	2	2	2	4	4	1	5	5
6	1	3	3	5	4	3	4	4	1	5	1	3	1	4	4	5	3	4	3
7	2	4	5	5	4	5	3	5	1	1	3	3	2	2	3	3	3	4	1
8	5	3	5	5	5	5	1		4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
9	3	2	4	4	2	1	1	1	1	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2
10	2	3	5	4	4	3	1	1	3	5	4	3	3	4	4	5	3	3	2
11	3	2	5	5	3	3	1	1	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
12	2	1	4	4	2	3	4	3	1	3	3	4	3	1	3	4	1	2	3
13	4	3	5	3	4	2	1	2	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	2
14	3	2	4	4	4	4	1		1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	3	5	4	5	3	4	1	3	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5
16	1	5	3	2	1	3	4	1	1	3	2	3	1	1	5	5	1	4	1
17	1	4	4	4	2	2	1	1	1	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3
18	3	3	4	3	2	5	5	5	1	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4
19	3	1	5	5	3	5	1	1	1	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4
20	4	5	5	4	4	3		2	1	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4
21	2	3	4	4	3	1	1	1	2	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3
22	4	2	4	5	4	2	3	3	3	5	4	5	3	4	4	5	2	5	3
23	4	1	5	5	4	2	1	1	1	4	5	5	5	3	5	5	1	1	5
24	4	1	5	5	4	3	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
25	4	1	5	1	1	1	1	1	1	5	3	2	1	3	1	3	1	1	1
26	3	4	4	4	2	5	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2

Anexo 06. Cálculo de confiabilidad

Estadística de confiabilidad para la variable motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	28

Fuente: Cuestionario piloto

Estadística de confiabilidad para la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	23

Fuente: Cuestionario piloto

Anexo 08. Panel Fotográfico.



Imagen 01: Realización de encuestas.



Imagen 02: Orientación para la realización de encuestas.



Imagen 03: Motivación a los encuestados.



Imagen 04: Satisfacción laboral, a los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Rioja.