



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DEL GOBIERNO
REGIONAL DE LORETO, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**DANNA SUSSET ALAVA ESCOBEDO
ANTHONY ADRIAN MACEDO MURRIETA**

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACION



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°087-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los 15 días del mes de mayo del año 2024, a horas: 11:00 am. se dio inicio en el Auditorio de ésta Facultad la sustentación pública de la Tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2023", autorizado mediante Resolución Decanal N°0932-2024-FACEN-UNAP presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas DANNA SUSSET ALAVA ESCOBEDO y ANTHONY ADRIAN MACEDO MURRIETA, para optar el Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACION que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. MARLO CESAR GARCIA BARBARAN, Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.	(Miembro)


Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Satisfactoriamente...

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones:


La Sustentación Pública y la Tesis han sido: Aprobada con la calificación Buena (15..).

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las 12:30 del 15 de mayo del 2024, se dio por concluido el acto académico.


Lic. Adm. MARLO CESAR GARCIA BARBARAN, Mag.
Presidente


Lic. Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mag.
Miembro


Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.
Miembro


Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: facen@unapiquitos.edu.pe
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264




JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



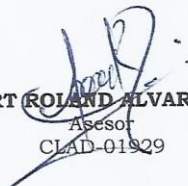
Lic. Adm. MARLO CESAR GARCÍA BARBARAN, Mag.
Presidente
CLAP - 019-VII



Lic. Adm. EDUARDO GABRIEL ROJAS PANDURO, Mag.
Miembro
CLAD-17216



Lic. Adm. HUGO ORBE BARDALES, Mag.
Miembro
CLAD-23774



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Asesor
CLAD-01929

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

FACEN_TESIS_ALAVA ESCOBEDO_MACE
DO MURRIETA.pdf

AUTOR

ALAVA ESCOBEDO / MACEDO MURRIET
A

RECuento DE PALABRAS

5280 Words

RECuento DE CARACTERES

29345 Characters

RECuento DE PÁGINAS

37 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

776.6KB

FECHA DE ENTREGA

Feb 19, 2024 2:02 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 19, 2024 2:03 AM GMT-5

● 22% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Resumen

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos en nuestra vida, a nuestros padres que nos apoyaron incondicionalmente en nuestros estudios universitario y a mis hermanos y a toda mi familia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a todas aquellas personas que han contribuido para la realización de nuestra investigación. Su contribución fue esencial para el logro de los resultados presentados en esta tesis

A todos nuestros profesores de nuestra querida Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, de la escuela de administración de la UNAP

Asimismo, quiero expresar mi agradecimiento a nuestros padres por su constante apoyo y aliento durante esta etapa académica. Su apoyo incondicional y palabras de aliento que nos motivaron a seguir adelante y alcanzar mis metas.

Una vez más, quiero expresar mi sincero agradecimiento a mi asesor por su contribución y apoyo en nuestra tesis. Sus conocimientos y guía han dejado una huella duradera en nuestra formación y estamos profundamente agradecidos por ello.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	4
1.3 Definición de términos básicos	7
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	10
2.1 Formulación de la Hipótesis	10
2.2 Variables y su operacionalización	10
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	14

3.1	Diseño metodológico	14
3.2	Diseño muestral	14
3.3	Procedimiento de recolección de datos	15
3.4	Procesamiento y análisis de la información	15
3.5	Aspectos éticos	16
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		17
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		28
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES		30
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES		31
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACION		33
ANEXOS		
1. Matriz de Consistencia		
2. Instrumento de recolección de datos		
3. Consentimiento informado		

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Resultados de confiabilidad de la primera variable	17
Tabla N° 2 Resultados de confiabilidad de la segunda variable	17
Tabla N° 3 Correlación de la Variable 1 con la Variable 2	18
Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 y la Variable 2	18
Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 y la Variable 2	19
Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 y la Variable 2	20
Tabla N° 7 Correlación de la Dimensión 4 y la Variable 2	21
Tabla N° 8 Cuadro de frecuencias Variable 1	21
Tabla N° 9 Cuadro de frecuencias dimensión 1	22
Tabla N° 10 Cuadro de frecuencias dimensión 2	23
Tabla N° 11 Cuadro de frecuencias dimensión 3	24
Tabla N° 12 Cuadro de frecuencias dimensión 4	25
Tabla N° 13 Cuadro de frecuencias Variable 2	26

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura N° 1 Grafico de categoría de la Variable 1	22
Figura N° 2 Grafico de categoría de la dimensión 1	23
Figura N° 3 Grafico de categoría de la dimensión 2	24
Figura N° 4 Grafico de categoría de la dimensión 3	25
Figura N° 5 Grafico de categoría de la dimensión 4	26
Figura N° 6 Grafico de categoría de la Variable 2	27

RESUMEN

Para esta investigación, se empleó un enfoque descriptivo correlacional con metodología cuantitativa y un diseño no experimental correlacional. Los resultados revelaron una correlación significativa ($r=0.818^{**}$) entre motivación y satisfacción laboral, respaldando la hipótesis inicial. La correlación de Pearson indicó una asociación fuerte y positiva, con una significancia estadística ($p=0.000$) que refuerza la validez de la relación observada. Al establecer un nivel de significancia del 0.01, se confirma la relevancia estadística de la conexión entre motivación y satisfacción laboral. En conclusión, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.818^{**} sugiere una relación positiva media, respaldando la implementación de mejoras para fortalecer aún más la conexión entre motivación y satisfacción laboral en el área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto.

Palabras clave: Motivación laboral, satisfacción laboral, autonomía de la labor, identidad de la labor, importancia de la labor y la retroalimentación de desempeño.

ABSTRACT

For this research, a descriptive correlational approach with quantitative methodology and a non-experimental correlational design was employed. The results revealed a significant correlation ($r=0.818^{**}$) between motivation and job satisfaction, supporting the initial hypothesis. The Pearson correlation indicated a strong and positive association, with statistical significance ($p=0.000$), reinforcing the validity of the observed relationship. By establishing a significance level of 0.01, the statistical relevance of the connection between motivation and job satisfaction is confirmed. In conclusion, the Pearson correlation coefficient of 0.818^{**} suggests a moderate positive relationship, supporting the implementation of improvements to further strengthen the link between motivation and job satisfaction in the accounting department of the Regional Government of Loreto.

Keywords: Job motivation, job satisfaction, autonomy in the job, job identity, job importance, and performance feedback.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfoca en la exploración de la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores pertenecientes al área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023. La investigación se fundamenta en la premisa de que comprender estos aspectos es esencial para mejorar el rendimiento y el bienestar de los empleados, generando un impacto positivo en el ambiente laboral y, por ende, en la eficiencia organizacional. La cuestión central que motiva este trabajo es: ¿Existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023? Esta pregunta surge de la necesidad de entender los factores que contribuyen al compromiso y la satisfacción de los empleados, elementos cruciales para el éxito y la estabilidad de cualquier organización. El objetivo principal de este estudio es determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en 2023. Para lograrlo, se plantean objetivos específicos que incluyen analizar los niveles de motivación, evaluar la satisfacción laboral y establecer correlaciones significativas entre ambas variables. La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de identificar los factores que influyen en la motivación y satisfacción laboral, especialmente en el ámbito gubernamental. Comprender estos elementos permitirá implementar estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los colaboradores, aumentar la eficiencia y fomentar un ambiente laboral positivo. Además, los resultados obtenidos podrían tener aplicaciones prácticas en otros sectores gubernamentales y organizaciones con características

similares. La investigación se fundamenta en teorías que abordan la motivación y la satisfacción laboral. Las teorías de Maslow y Herzberg proporcionan un marco conceptual sólido para comprender las necesidades y motivaciones de los empleados, mientras que la teoría de la correlación de Pearson respalda la evaluación cuantitativa de la relación entre motivación y satisfacción laboral. La investigación adopta un enfoque descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Se utiliza una metodología cuantitativa que incluye la aplicación de encuestas y técnicas de recolección de datos estadísticos. La población de estudio comprende a los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, con una muestra representativa de 30 participantes. Los resultados revelan una correlación significativa ($r=0.818^{**}$) entre motivación y satisfacción laboral. La correlación de Pearson indica una asociación fuerte y positiva, respaldando la hipótesis inicial. La significancia estadística ($p=0.000$) refuerza la validez de la relación observada. Al establecer un nivel de significancia del 0.01, se confirma la relevancia estadística de la conexión entre motivación y satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que la mejora de la motivación puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y viceversa.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

La tesis titulada "Motivación y Satisfacción Laboral de los Empleados en una Empresa Fabricante de Carrocerías en el Distrito del Callao, Año 2020" tenía como objetivo identificar la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores. Se enmarca en un enfoque descriptivo-correlacional y la muestra abarcó a todos los empleados, siendo una muestra censal de 47 trabajadores en total. Los resultados de la investigación indicaron una correlación significativa entre las variables, con una significación de $r=0,377$ y $P=0,009$. Además, se identificó una conexión notable entre las dimensiones de autonomía en la ejecución de la tarea ($r=0,380$, $P=0,394$), la relevancia de la tarea ($r=0,044$, $P=0,769$) y la retroalimentación acerca del rendimiento ($r=0,192$, $P=0,196$). En conclusión, se establece que, a mayor percepción de motivación por parte del colaborador, mayor será su satisfacción laboral. (Casquino, 2020)

La investigación titulada "Motivación y Satisfacción Laboral en Conductores de Transporte de Carga Pesada Hagemsa S.A.C., 2019" tuvo como propósito establecer la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral de los conductores de dicha empresa. El diseño de la investigación fue no experimental, ya que se evaluaron las variables en su estado natural, sin intervención externa. La población total consistió en 80 conductores de semirremolque, quienes formaron la muestra de igual tamaño. Los indicadores incluyeron Identidad, retroalimentación, ambiente de trabajo, facilidades del área, relación jefe-subalterno, relación subalterno-subalterno y calificación. Los resultados evidenciaron una

relación altamente significativa y directamente proporcional entre la motivación y la satisfacción laboral. (Díaz & Choque, 2019)

La tesis titulada "Motivación y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huara, 2019" tenía como propósito establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los empleados bajo el Régimen CAS en la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huara, durante el año 2019. La metodología empleada involucró el estudio de 47 colaboradores de ambos sexos. Los resultados indicaron que el 64% de la población evaluada exhibía baja motivación, y el 83% mostraba insatisfacción laboral (alta y parcial). Además, la comparación de los análisis reveló que los trabajadores con baja motivación experimentaban una mayor insatisfacción laboral. La investigación, con un margen de error inferior al 5% ($p < 0.05$), rechazó la hipótesis nula, confirmando la correlación significativa ($r = 0.509$) entre las variables de estudio. (Chirinos, 2019).

1.2 Bases teóricas

Teoría basada en las características del puesto de Hackman y Oldham.

Esta teoría, planteada por Hackman y Oldham (1974, 1980), afirma que ciertos atributos del puesto laboral favorecen un aumento en el desempeño y sobre todo la motivación de los trabajadores, que conectan de manera directa con su satisfacción. El enfoque de esta teoría se centra en el diseño de los puestos de trabajo, destacando la importancia de resaltar ciertos aspectos en el

puesto. Este planteamiento considera que la conexión entre los atributos del puesto, los estados psicológicos y, en última instancia, los resultados. Estas características se dividen en cinco dimensiones, dando forma al perfil motivacional del puesto.

Modelo de las características del puesto (MCP) de Hackman y Oldham

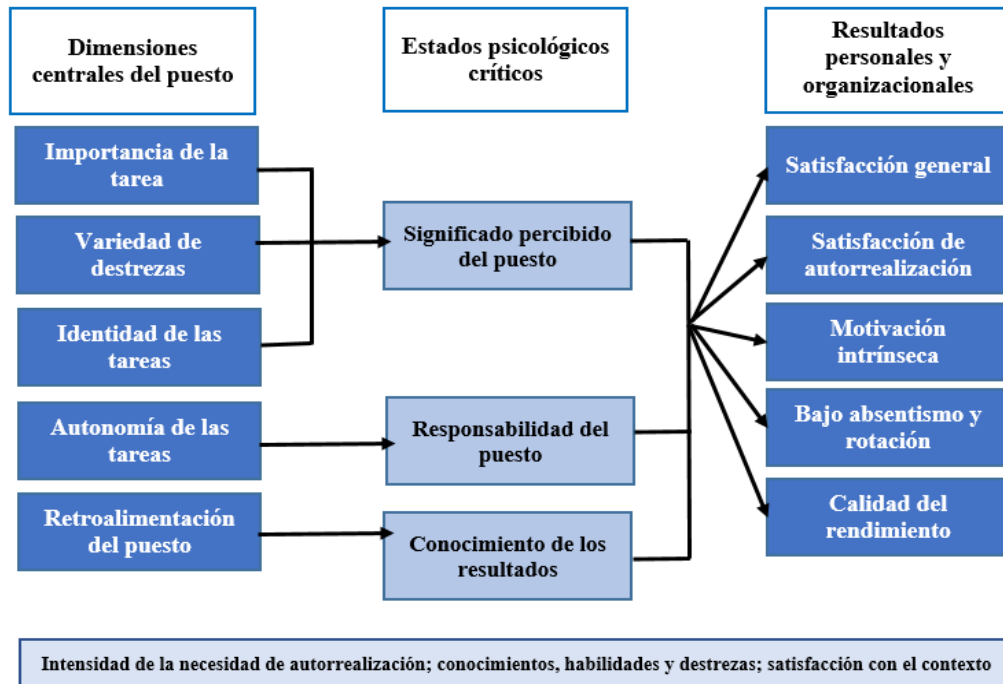


Figura 1: Concepto de motivación centrado en las particularidades inherentes al empleo.

Fuente: Recuperado de Casquino (2020)

La autonomía, variedad, identidad, e importancia de la tarea, junto con la retroalimentación sobre su desempeño, son las dimensiones que constituyen el perfil motivacional del puesto, cuyos resultados psicológicos se centralizan en:

- Comprensión de los resultados laborales, donde es crucial que los empleados estén al tanto de los logros derivados de su desempeño para

considerar puntos a favor o en contra, para mantenerlos y corregirlos, según sea el caso.

- Responsabilidad sobre los resultados del trabajo, para que los trabajadores conozcan los resultados obtenidos a través de su esfuerzo y empeño y asuman los mismos.
- Experimentar una labor con sentido, dado que los empleados deben tener conciencia de que su contribución es valiosa, relevante y significativa para el conjunto.

Así también, es menester mencionar que, para los resultados en función al puesto, se obtendrían resultados. (Casquino, 2020)

Teorías de las necesidades de Maslow

Abraham Maslow presenta una serie de requerimientos que afectan a cada persona, organizados de manera estructurada y representados de manera global en forma de pirámide. En este esquema, la base comprende las necesidades más cruciales, mientras que en la parte superior se encuentran las de menor importancia. Al ser satisfechas las primeras necesidades, el individuo puede ir pasando al siguiente nivel, hasta encontrar una satisfacción plena de acuerdo al entorno en el que se desenvuelva, volviéndose como una meta a conseguir. Bajo esta premisa se puede entender que la gente se sentirá más motivada por lo que pretende obtener, que, por las necesidades ya alcanzadas, por lo cual, el comportamiento humano puede conseguir más de una motivación. (Venegas, 2019).

Esta teoría encerraba necesidades específicas tales como las necesidades fisiológicas, ubicadas como prioridad, fuertemente relacionadas con el instinto

de supervivencia; necesidad de seguridad, donde se busca la estabilidad, concerniente a tener orden, sentirse protegidos y todo lo que conlleve a tener el control de nuestras vidas; necesidades sociales, con las cuales se pueda encontrar compañía en lo afectivo y en participación social, de comunicación y de formación de amistades; necesidades de reconocimiento conocidas también como las que incrementan o mantienen la autoestima e impulsan a tener prestigio, a poder destacar en el grupo social por la motivación de sentirse apreciados y valiosos; y por último, necesidades de auto superación, la misma que busca trascender, escalar y dejar huella, explotando sus habilidades y talentos al máximo. (Casquino, 2020)

1.3 Definición de términos básicos

Es necesario conceptualizar los términos en el contexto en que el estudio lo amerita, como lo expuesto a continuación:

a) Motivación

El término motivación abarca impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas que llevan a los colaboradores a realizar tareas con la expectativa de recibir recompensas al completarlas, también la definen como la medida en que las personas están dispuestas a dedicar un esfuerzo constante para lograr las metas de la institución, teniendo en cuenta la motivación como el impulso que propulsa., guía y canaliza el comportamiento humano.

b) Satisfacción laboral

Relacionada con la satisfacción hacia los elementos que incluyen la apreciación del trabajo, relacionada con aspectos como el salario, la dinámica en el ambiente laboral, los sistemas de ascenso, entre otros (Lepore, 2014).

Se trata de una interrelación de los colaboradores y la organización, de manera positiva, la cual promueve un ambiente sano que busque alcanzar una mejor rentabilidad para que se alcancen las metas de la empresa, a la par de la obtención de las metas trazadas por los colaboradores (Olivares, 2019).

c) Autonomía de la labor

Definida como la capacidad de los empleados de controlar su situación laboral. Ésta podría implicar una selección de proyectos, funciones o clientes, que tienen un impacto positivo en el nivel de satisfacción de los empleados, en relación con el método de trabajo, los horarios y los criterios. (Smith, 2016)

d) Identidad de la labor

Referida a la construcción de un puente entre el ámbito laboral y el entorno social en el que la persona se desarrolla, en donde se puede ver envuelto y adaptado a costumbres y tradiciones adquiridas para el desarrollo de las capacidades en pro del crecimiento empresarial. (Gorz, 1991).

e) Importancia de la labor

Gracia et al (1996) conceptualizan al trabajo como Un papel fundamental y central en la existencia de los individuos, tanto por el tiempo que se le asigna como por posibilitar la obtención de recursos y la satisfacción de necesidades

económicas y psicosociales, así como por su vinculación con otras esferas de la vida humana.

f) Reconocimiento

Visto como la evaluación tendencial del trabajo en relación con el reconocimiento propio o de personas vinculadas, ya sea por los logros laborales o por su impacto en los resultados directos (Palma, 2004). La RAE también simplifica el término en la palabra gratitud, que en definitiva resume de manera óptimo lo que ocurre en los ambientes laborales, cuando es propicio destacar la labor de los colaboradores.

g) Salario

Es el conjunto de manera en que los trabajadores perciben los aspectos económicos, ya sea en forma de dinero o bienes, por la ejecución de labores laborales para otros, abarcando la retribución del trabajo efectivo, independientemente de la forma de remuneración, e incluyendo los momentos de pausa contabilizados como tiempo de trabajo. (RAE, 2022)

h) Sistemas de Promoción

Proceso mediante el cual un trabajador alcanza una posición con una compensación superior, mayores responsabilidades y una jerarquía más elevada dentro de la organización. (Werther & Davis, 1987); que según Gómez-Mejía et al (2001) son mediante decisiones que se toman por personal en el marco de sistemas de promoción formal e informal que se distinguen por haber sido creados a partir de una definición clara de las caminos profesionales proporcionados por la entidad.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación directa y significativa entre la autonomía de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hi2: Existe relación directa y significativa entre la identidad de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hi3: Existe relación directa y significativa entre la importancia de la labor de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Hi4: Existe relación directa y significativa entre la retroalimentación de desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1: Motivación.

Indicadores: Autonomía de la labor, identidad de la labor, importancia de la labor y retroalimentación de desempeño.

Variable 2: Satisfacción laboral

Indicadores: Reconocimiento, salario, entorno laboral y sistemas de promoción.

Variables y su Operacionalización

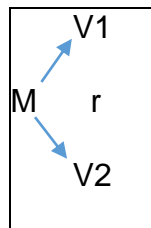
Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de la categoría	Medio de verificación
Motivación	Concepto general que abarca impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas que motivan a los colaboradores a llevar a cabo tareas con la expectativa de obtener recompensas al completarlas. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012)	Cuantitativa	Autonomía de la labor	Ordinal	Totalmente de acuerdo	5	Cuestionario
Satisfacción Laboral	Relacionada con la satisfacción hacia los elementos que abarcan el reconocimiento del desempeño, asociado al sueldo, la dinámica en el entorno de trabajo, los sistemas de ascenso, y otros aspectos. . (Lepore, 2014)		Identidad de la labor		De acuerdo	4	
			Importancia de la labor		Indiferente	3	
			Retroalimentación de desempeño		En desacuerdo	2	
			Reconocimiento		Totalmente en desacuerdo	1	
			Salario				
			Entorno laboral				
			Sistemas de promoción				

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación tiene un método descriptivo-correlacional de naturaleza cuantitativa, con la intención de presentar el desarrollo de eventos mediante procedimientos explícitos y el uso de técnicas para recopilar datos estadísticos. El diseño es no experimental, ya que las variables no se altera y los fenómenos se observan en su estado natural, sin intervención, para luego analizarlos. Además, es correlacional porque establece conexiones entre conceptos, hechos o variables.

Diseño descriptiva – correlacional



Dónde:

M: Muestra

V1: Motivación

V2: Satisfacción Laboral

3.2 Diseño muestral

Población de estudio

La muestra para esta investigación estará compuesta por los 30 empleados de la sede donde se encuentra el área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.

Muestreo o selección de la muestra

La muestra consistirá en la totalidad de la población 30 trabajadores del área de administración

Criterios aplicados:

Criterio de inclusión: Todos los trabajadores que participaran en el estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores que no participaran en el estudio.

3.3 Procedimiento de recolección de datos

- Se buscará la aprobación a los administradores y responsables del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.
- Después de obtener la autorización, se llevará a cabo la recopilación de encuestas a los individuos que integran la muestra de estudio.
- Una vez concluida la etapa de encuestas, se llevará a cabo la consolidación de los datos, la tabulación y la creación de la base que servirá como fundamentación para el análisis objetivo de este estudio.

Técnica e instrumento

La técnica empleada para recopilar información será la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

- Los datos recopilados serán analizados mediante el programa Excel, utilizando sus funciones de tablas de cálculo y creación de gráficos.

- A continuación, se realizará la evaluación de los datos utilizando técnicas estadísticas, para lo cual se empleará el software estadístico SPSS 26.
- Por último, se crearán las tablas y gráficos pertinentes como respaldo de los resultados obtenidos para las variables bajo estudio.

3.5 Aspectos éticos

La ejecución del trabajo se llevará a cabo de acuerdo con las normativas de la Universidad, siguiendo los modelos actuales y citando conforme al estilo APA. En relación con las encuestas, se comunicará a los colaboradores acerca de la confidencialidad de las respuestas, subrayando que su participación será completamente anónima.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este apartado, se exponen los resultados derivados de la exhaustiva investigación llevada a cabo donde los datos serán recopilados analizando exhaustivamente para ofrecer una visión clara y fundamentada sobre los objetivos planteados en la investigación.

Tabla N° 1 Resultados de confiabilidad de la primera variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	16

La alfa de Cronbach de 0.936 para la variable "Motivación" con un conjunto de 16 elementos sugiere una alta consistencia interna en la medición de la motivación a través de esos elementos. En otras palabras, los ítems o preguntas relacionadas con la motivación muestran una fuerte coherencia y confiabilidad cuando se agrupan en este conjunto.

Tabla N° 2 Resultados de confiabilidad de la segunda variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,662	8

La alfa de Cronbach de 0.662 para la variable "Satisfacción Laboral" con un conjunto de 8 elementos indica una consistencia interna moderada en la medición de estos elementos.

Tabla N° 3 Correlación de la Variable 1 con la Variable 2

		Variable 2: Satisfacción laboral
Variable 1: Motivación	Correlación de Pearson	,818**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que hay evidencia estadística significativa para respaldar la hipótesis de que existe una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023. La correlación de Pearson de 0.818** indica una asociación fuerte y positiva entre ambas variables. La significancia estadística, representada por el valor de p (Sig.) de 0.000, indica que la probabilidad de que esta correlación sea el resultado del azar es muy baja. Al haber establecido un nivel de significancia del 0.01, la validez de la correlación observada se refuerza.

Tabla N° 4 Correlación de la Dimensión 1 y la Variable 2

		Variable 2: Satisfacción laboral
Dimensión 1: Autonomía de labor	Correlación de Pearson	,491**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	30

El análisis de correlaciones respalda la hipótesis Hi1 planteada para los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023. Se encontró una correlación significativa y positiva de 0.491** entre la "Autonomía de labor" y la "Satisfacción laboral". Esto indica que existe una relación directa y significativa entre la autonomía en el trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. La magnitud de la correlación sugiere una asociación moderada pero significativa: a medida que la autonomía en la labor aumenta, la satisfacción laboral también tiende a aumentar, y viceversa. La significancia estadística respalda la validez de esta relación, ya que la probabilidad de que la correlación sea el resultado del azar es baja ($p = 0.006$).

Tabla N° 5 Correlación de la Dimensión 2 y la Variable 2

		Variable 2: Satisfacción laboral
Dimensión 2: Identidad de labor	Correlación de Pearson	,762**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

El análisis de correlaciones respalda las hipótesis planteadas para los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en 2023. Se encontraron correlaciones positivas entre la autonomía de la labor y la satisfacción laboral (0.491**) así como entre la identidad de la labor y la satisfacción laboral (0.762**). Estos resultados indican que una mayor autonomía y una fuerte identidad en la labor están asociadas positivamente con niveles más altos de satisfacción laboral en este contexto específico. Estos hallazgos sugieren que la gestión de la autonomía en el trabajo y la

promoción de la identidad laboral pueden ser estrategias efectivas para mejorar la satisfacción de los colaboradores en el área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto.

Tabla N° 6 Correlación de la Dimensión 3 y la Variable 2

		Variable 2: Satisfacción laboral
Dimensión 3: Importancia de labor	Correlación de Pearson	,831**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

El análisis de correlaciones respalda la hipótesis Hi3 para los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en 2023. Se encontró una correlación altamente significativa y positiva (0.831**) entre la "Importancia de la labor" y la "Satisfacción laboral". Esto indica que, en este contexto específico, la percepción de la importancia de la labor está fuertemente asociada con niveles más altos de satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que la valoración y reconocimiento de la importancia de la labor desempeñan un papel significativo en la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de contabilidad.

Tabla N° 7 Correlación de la Dimensión 4 y la Variable 2

		Variable 2: Satisfacción laboral
Dimensión 4: Retroalimentación de desempeño	Correlación de Pearson	,842**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

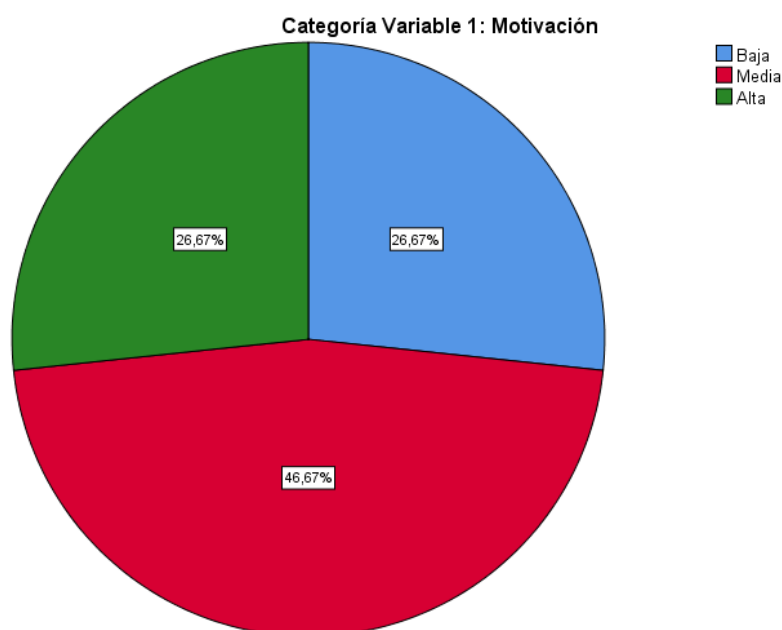
Los resultados del análisis de correlaciones respaldan la hipótesis Hi4 para los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en 2023. Se encontró una correlación muy significativa y positiva (0.842**) entre la "Retroalimentación de desempeño" y la "Satisfacción laboral". Esto indica que, en este contexto específico, la percepción de recibir retroalimentación efectiva sobre el desempeño está fuertemente asociada con niveles más altos de satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que la implementación de un sistema de retroalimentación de desempeño efectivo puede ser un factor crucial para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de contabilidad.

Frecuencias y categorías

Tabla N° 8 Cuadro de frecuencias Variable 1

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Baja	8	26,7
	Media	14	46,7
	Alta	8	26,7
	Total	30	100,0

Figura N° 1 Grafico de categoría de la Variable 1

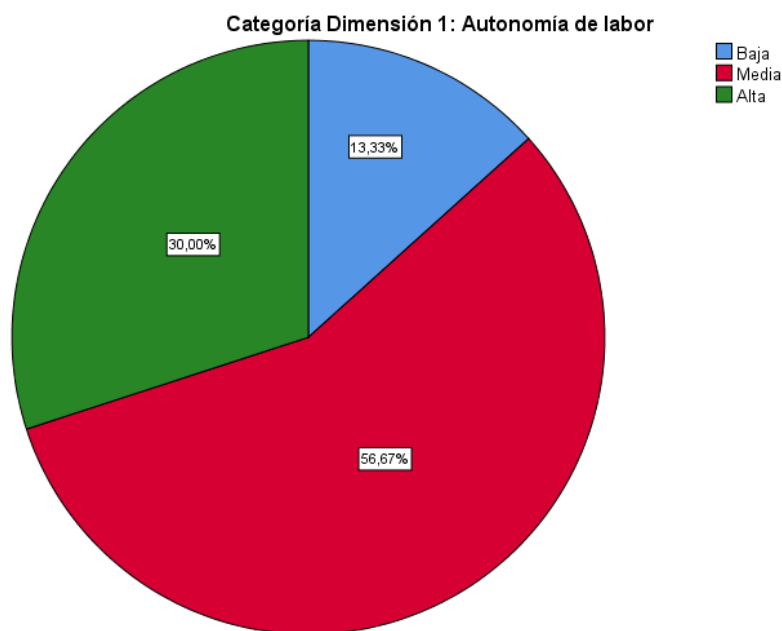


La tabla de frecuencias presenta la distribución de respuestas para la variable en una muestra de 30 participantes, la mayoría de los participantes (46.7%) reportaron tener una motivación de nivel medio, seguido por aquellos con alta motivación (26.7%). Un porcentaje similar (26.7%) indicó tener baja motivación.

Tabla N° 9 Cuadro de frecuencias dimensión 1

		Frecuenci a	Porcentaj e
Válido	Baja	4	13,3
	Media	17	56,7
	Alta	9	30,0
	Total	30	100,0

Figura N° 2 Grafico de categoría de la dimensión 1

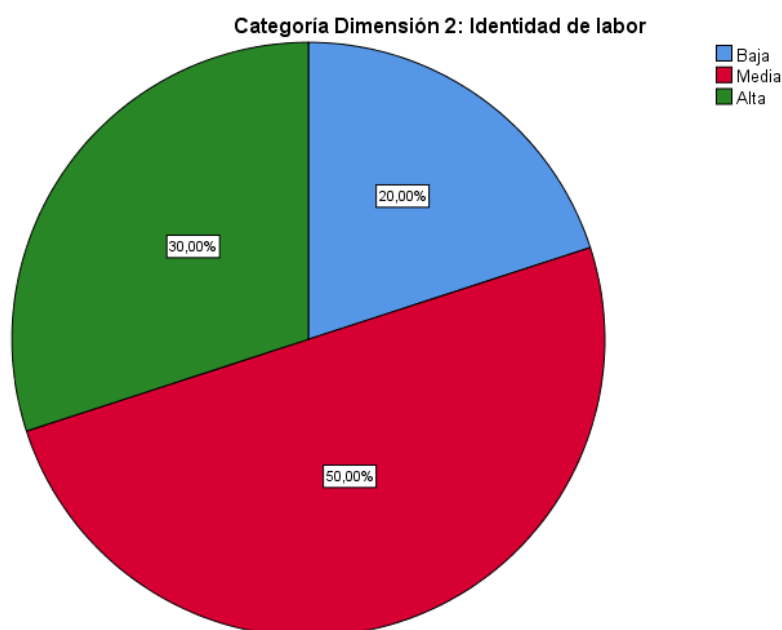


La tabla de frecuencias para la dimensión 1 en una muestra de 30 participantes revela la distribución de las respuestas en tres categorías: baja, media y alta, la mayoría de los participantes (56.7%) reportaron tener una autonomía de labor de nivel medio, seguido por aquellos con alta autonomía (30%). Un porcentaje menor (13.3%) indicó tener baja autonomía en su labor.

Tabla N° 10 Cuadro de frecuencias dimensión 2

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Baja	6	20,0
	Media	15	50,0
	Alta	9	30,0
	Total	30	100,0

Figura N° 3 Grafico de categoría de la dimensión 2

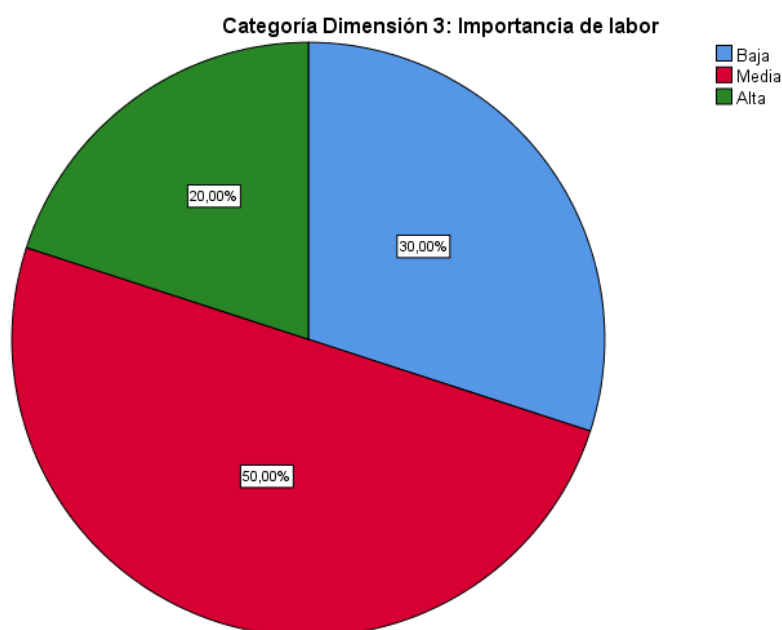


La tabla de frecuencias para la variable "Identidad de labor" en una muestra de 30 participantes indica que la mayoría de ellos (50.0%) reportaron tener una identidad de labor de nivel medio. Un 30.0% indicó tener una identidad de labor alta, mientras que un 20.0% señaló tener baja identidad en su labor. Este análisis ofrece una visión detallada de la distribución de respuestas en cada categoría, permitiendo comprender cómo los participantes perciben la identidad de su labor en este contexto específico.

Tabla N° 11 Cuadro de frecuencias dimensión 3

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Baja	9	30,0
	Media	15	50,0
	Alta	6	20,0
	Total	30	100,0

Figura N° 4 Grafico de categoría de la dimensión 3

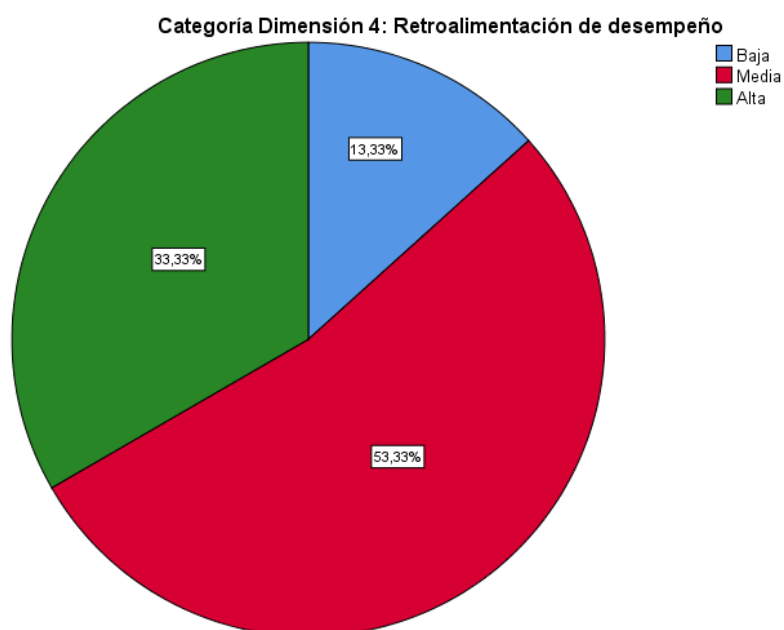


La tabla refleja cómo se distribuyen las respuestas en cada categoría de importancia de labor. La mayoría de los participantes (50.0%) informaron tener una percepción de importancia de labor de nivel medio, seguido por aquellos con baja importancia (30.0%). Un porcentaje menor (20.0%) indicó tener una alta percepción de la importancia de su labor.

Tabla N° 12 Cuadro de frecuencias dimensión 4

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Baja	4	13,3
	Media	16	53,3
	Alta	10	33,3
	Total	30	100,0

Figura N° 5 Grafico de categoría de la dimensión 4

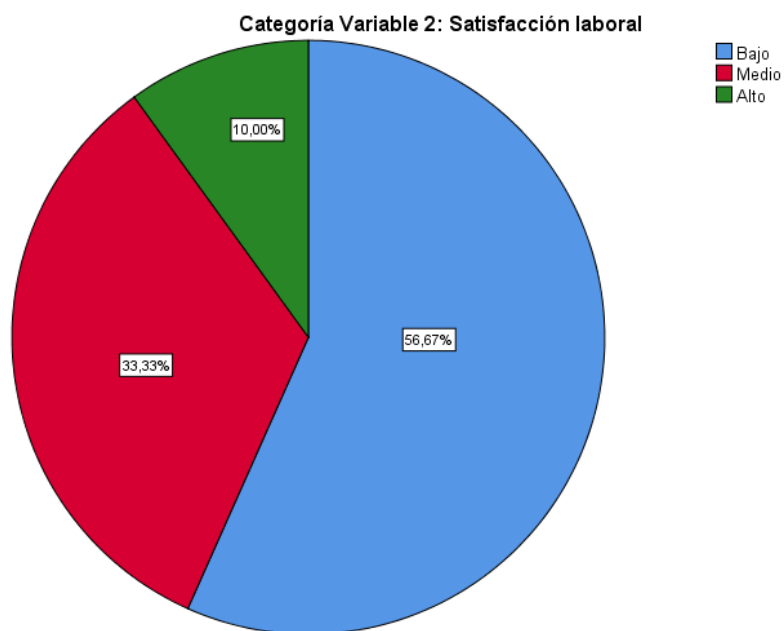


La tabla refleja cómo se distribuyen las respuestas en cada categoría de retroalimentación de desempeño. La mayoría de los participantes (53.3%) informaron tener una percepción de retroalimentación de desempeño de nivel medio, seguido por aquellos con alta retroalimentación (33.3%). Un porcentaje menor (13.3%) indicó tener una percepción de retroalimentación de desempeño baja.

Tabla N° 13 Cuadro de frecuencias Variable 2

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Bajo	17	56,7
	Medio	10	33,3
	Alto	3	10,0
	Total	30	100,0

Figura N° 6 Grafico de categoría de la Variable 2



La tabla refleja cómo se distribuyen las respuestas en cada categoría de satisfacción laboral. La mayoría de los participantes (56.7%) informaron tener una baja satisfacción laboral, seguido por aquellos con satisfacción laboral media (33.3%). Un porcentaje menor (10.0%) indicó tener una alta satisfacción laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De la misma manera (Chirinos, 2019) cuando se realizó la comparación de los análisis, se pudo apreciar que los trabajadores que presentaban baja motivación tenían mayor insatisfacción laboral. La investigación encuentra un margen de error para los resultados, menor a 5% ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, dando lugar a aceptar la significativa correlación ($r = 0.509$) entre las variables de estudio.

Los resultados de (Casquino, 2020) demostraron que existe una correlación significativa entre las variables, ya que la significación fue de $r = 0,377 - P = 0.009$. Asimismo, se identificó una correlación significativa entre las dimensiones de autonomía en la tarea ($r = 0.380, P = 0.394$), importancia de la tarea ($r = 0.044, P = 0.769$) y, finalmente, retroalimentación sobre el desempeño ($r = 0.192, P = 0.196$). Por consiguiente, se deduce que a medida que los colaboradores perciban una mayor motivación, su nivel de satisfacción laboral también será más elevado.

En ambos estudios, (Chirinos, 2019) y (Casquino, 2020), se identificó una conexión significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el ámbito de los colaboradores del área de contabilidad. En el estudio de Chirinos, se observó que aquellos empleados con baja motivación experimentaban una mayor insatisfacción laboral, respaldado por una correlación significativa de 0.509, y un margen de error inferior al 5%, indicando resultados estadísticamente relevantes. Por otro lado, los resultados del estudio de Casquino también revelaron una correlación significativa ($r = 0.377, P = 0.009$) entre la motivación y la satisfacción laboral. Además, se exploraron

dimensiones específicas como autonomía de la tarea, importancia de la tarea y retroalimentación sobre el desempeño, encontrando relaciones significativas con estas dimensiones y sugiriendo que factores específicos contribuyen a la satisfacción laboral.

Ambos estudios refuerzan la idea de que una mayor motivación se asocia positivamente con una mayor satisfacción laboral, destacando la relevancia de impulsar la motivación para mejorar el bienestar general en el entorno laboral. A pesar de diferencias en las metodologías y enfoques, la consistencia en los hallazgos subraya la robustez de esta relación en diversos contextos y poblaciones. En conjunto, estos resultados respaldan la importancia estratégica de promover un ambiente laboral motivador para potenciar la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto en el año 2023.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Al analizar los resultados, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0,818**, indicando una correlación positiva media entre las variables estudiadas. La significancia (sigma) de 0,000 ($<0,05$) confirma la relevancia de la correlación. Se acepta la hipótesis y se sugiere la implementación de mejoras.

Las conclusiones específicas con respecto a las hipótesis son las siguientes:

1. La dimensión 1 está significativamente relacionada con la variable 2, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,491**. La conexión es positiva media y significativa (sigma=0,006 $<0,005$). La hipótesis se acepta, subrayando la importancia de mejoras continuas.
2. La dimensión 2 presenta una conexión significativa con la variable 2, evidenciada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,762**. La correlación es positiva media y significativa (sigma=0,000 $<0,05$). La hipótesis se acepta, destacando la necesidad de impulsar y mejorar continuamente.
3. La dimensión 3 presenta una conexión significativa con la variable 2, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,831**. La correlación positiva media es significativa (sigma=0,000 $<0,05$), validando la hipótesis y subrayando la necesidad de mejoras continuas.
4. La dimensión 4 muestra una conexión significativa con la variable 2, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,842**. La correlación positiva media es significativa (sigma=0,000 $<0,05$), respaldando la hipótesis y enfatizando la necesidad continua de mejoras.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

se recomienda implementar programas de reconocimiento y recompensas personalizados, brindar oportunidades de desarrollo profesional, fomentar una cultura de feedback constructivo, ofrecer flexibilidad laboral, cultivar un clima laboral positivo y promover la participación de los empleados en la toma de decisiones.

1. Se recomienda implementar programas que fomenten el empoderamiento y la delegación de responsabilidades a los empleados. Al proporcionar oportunidades para la toma de decisiones y asumir tareas significativas, se fortalece la autonomía individual y se contribuye a un sentido de satisfacción laboral más profundo.
2. Se recomienda enfocarse en la alineación de valores entre los empleados y la organización. Establecer programas que fomenten la comprensión y conexión entre los valores individuales y la identidad organizacional contribuye a crear un entorno donde los empleados encuentran coherencia y significado en su trabajo.
3. Se recomienda enfocarse en el reconocimiento efectivo y la comunicación transparente. Al establecer programas que destaquen y celebren las contribuciones individuales, así como al comunicar de manera clara la importancia de las tareas en relación con los objetivos organizacionales, se puede fortalecer la percepción de los empleados sobre el significado y relevancia de su trabajo.
4. Se recomienda adoptar un enfoque de retroalimentación continua y constructiva, orientado al desarrollo personal y profesional de los

empleados. Establecer un sistema que brinde evaluaciones regulares, reconocimiento de logros y orientación para el crecimiento individual contribuye a fortalecer la conexión entre la retroalimentación recibida y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACION

- Casquino, M. (2020). *Motivación y Satisfacción Laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020*. Lima, Perú: Repositorio USMP. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huara, 2019*. Huacho, Lima, Perú: Repositorio UNJFSC. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, G., & Choque, E. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral en conductores de transporte de carga pesada Hagemsa S.A.C.* Arequipa: Repositorio UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8651>
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Crady, R. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos* (Vol. 3ra edición). Madrid: Prentice Hall.
- GOREL. (2022). *Gobierno del Perú*. Obtenido de Gobierno del Perú: <https://www.gob.pe/institucion/regionloreto/contacto-y-numeros-de-emergencias>
- Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, España: Sistema. doi:<https://sociotecnica.files.wordpress.com/2013/10/andre-gorz-metamorfosis-del-trabajo.pdf>
- Gracia, J., Salanova, M., & González, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Journals- Cop*. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1996/vol1/arti2.htm>
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Ciudad de México: Mc Graw- Hill.
- Lepore, M. (2014). *Responsabilidad Social Empresaria y Satisfacción Laboral. El caso SMS San Martín, Suárez y Asoc.* Buenos Aires: Repositorio UNLAM. Obtenido de <https://repositoriocyt.unlam.edu.ar/bitstream/123456789/492/1/DCE-GO-L%C3%A9pore.pdf>
- Olivares, T. (2019). *Relación entre la responsabilidad social corporativa y la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo sandder, Arequipa, hasta septiembre 2019*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10183>

- Palma, S. (2004). *Escala del Clima Laboral CL* (1° edición ed.). Lima, Perú: SPC Manual.
- RAE. (2022). *RAE.ES*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/salario>
- RAE, S. (2022). *DLE.RAE*. Obtenido de REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Vol. Decimotercera edición). México: Pearson Educación. Obtenido de https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Smith, E. (2016). What is employee autonomy? *CHRON*. Obtenido de <https://smallbusiness.chron.com/nonbenefited-employee-42533.html>
- Vásquez, M. (2016). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-Essalud*. Lima: Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Venegas, G. (2019). *La Motivación (según la teoría de Maslow) y el hábito lector en los estudiantes del segundo grado de secundaria en la I.E. "Sagrado Corazón de Jesús" de Cusco*. Lambayeque, Perú: Repositorio UNPRG. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8162/BC4584%20VENEGAS%20BOCANGEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, W., & Davis, K. (1987). *Administración de personal y recursos humanos* (Vol. 2da edición). Madrid: Mc Graw Hill.

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
<p>Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>General: ¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023?</p> <p>Específicos: ¿Existe relación entre la autonomía de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023? ¿Existe relación entre la identidad de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023? ¿Existe relación entre la importancia de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicos: 1.Describir la relación que existe entre la autonomía de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. 2.Analizar la relación que existe entre la identidad de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. 3.Interpretar la relación que existe entre la importancia de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área</p>	<p>General: Hi: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p> <p>Específicas: Hi1: Existe relación entre la autonomía de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. Hi2: Existe relación entre la identidad de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. Hi3: Existe relación entre la importancia de la labor y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptiva - Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p>	<p>Población: La población del presente estudio estará conformada por los 250 colaboradores del Gobierno Regional de Loreto, con sede en la ciudad de Iquitos.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario compuesto por 24 preguntas.</p>

	<p>contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023? ¿Existe relación entre la retroalimentación de desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023?</p>	<p>de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. 4. Definir la relación que existe entre la retroalimentación de desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023. Hi4: Existe relación entre la retroalimentación de desempeño y la satisfacción laboral de los colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto, 2023.</p>	<p>No experiment al</p>	<p>Muestra: La muestra estará conformada por 30 colaboradores del área de contabilidad del Gobierno Regional de Loreto.</p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2023.

Observe las 24 preguntas realizadas en el presente cuestionario y responda con total honestidad, con la seguridad que el tratamiento de datos será con discreción y solo con los fines que la investigación demande. Las respuestas deben ser marcando una "X" sobre la opción elegida.

Sexo: M() F()

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

La escala de respuesta es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indiferente 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
-------------------------------	--------------------	------------------	-----------------	----------------------------

V1: Motivación

Autonomía de la labor		1	2	3	4	5
1	¿Soy completamente responsable de decidir cómo y dónde desempeñar mis funciones?					
2	¿Mis funciones me dan la libertad de participar en la toma de decisiones?					
3	¿Suelo utilizar habilidades complejas específicas para el desempeño de mis funciones?					
4	¿Mi carga laboral es rutinaria y altamente predecible?					
Identidad de la labor		1	2	3	4	5
5	¿Realizo contribuciones resaltantes al resultado final de mis labores?					
6	¿Mi trabajo es bien organizado, con procesos definidos y estructurados?					
7	¿Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables?					
Importancia de la labor		1	2	3	4	5
8	¿Mis funciones repercuten en el bienestar de los usuarios, de forma trascendental?					
9	¿Mis funciones son parte esencial de la operatividad de la institución?					
10	¿Los usuarios se ven afectados por las funciones que desempeño?					
Retroalimentación de desempeño		1	2	3	4	5
11	¿Mis superiores proveen retroalimentación de las funciones que realizo?					

1 2	¿Mi trabajo me refleja directamente cómo está siendo mi desempeño?					
1 3	¿El solo hecho de realizar mi trabajo ya me asegura que lo estoy haciendo correctamente?					
1 4	¿Recibo retroalimentación, por parte de compañeros, respecto a mi trabajo?					
1 5	¿Los supervisores me dan alcances y direccionamiento respecto al desempeño de mis funciones?					
1 6	¿El desarrollo de mis funciones me da indicios sobre si estoy realizando el trabajo de forma adecuada?					

V2: Satisfacción laboral

Reconocimiento		1	2	3	4	5
1 7	¿Es común recibir algún reconocimiento cuando se desempeña una excelente labor?					
1 8	¿En su área existen estímulos que propicien la superación constante?					
Salario		1	2	3	4	5
1 9	¿Su sueldo está acorde con las funciones que desempeña?					
2 0	¿De manera regular, el pago que recibo, es depositado en el tiempo acordado?					
Entorno laboral		1	2	3	4	5
2 1	¿Está satisfecho con las instalaciones o la infraestructura de la Institución y/o área de trabajo?					
2 2	¿Considera su área de trabajo apropiada para las labores cotidianas?					
Sistemas de promoción		1	2	3	4	5
2 3	Si realizo un buen trabajo, en un tiempo considerable, ¿me otorgan algún ascenso o bonificación?					
2 4	¿La institución promueve actividades de crecimiento profesional o en la línea de carrera?					

3. Consentimiento informado

Yo _____,
acepto participar voluntariamente en el estudio "MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE CONTABILIDAD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2023".

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigadora
Responsable

Firma Investigadora
Responsable

Iquitos, de _____ del 2023.