



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el Gobierno Regional Amazonas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Morey Mirano, Segundo Francisco (ORCID: 0000-0001-7155-8720)

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001- 5657- 0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por enseñarme el camino del bien y permitirme luchar por mis ideales. A mis padres por ser el motivo constante de superación personal. A mi tía Lisenia Díaz Mori por todo su valioso apoyo en mi desarrollo profesional.

Segundo Franciso

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por confiar en sus estudiantes y darnos la oportunidad de desarrollarnos profesionalmente.

Al MBA. Luis Roger Rubén Zapatel Arriaga por su asesoramiento y dedicación constante en la culminación del estudio de investigación.

A los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas por su gentil colaboración en la investigación.

Segundo Franciso

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1.Tipo y Diseño de investigación:	12
2.2.Variables y Operacionalización de variables	12
2.3.Población /Muestra	14
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5.Método de Análisis de Datos:	16
2.6.Aspectos Éticos:	16
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	13
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	14
Tabla 3	Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión de recursos humanos	15
Tabla 4	Prueba de confiabilidad variable 2 : satisfacion laboral	16
Tabla 5	Nivel de gestion de recursos humanos	18
Tabla 6	Nivel de integracion de personas	18
Tabla 7	Nivel de organización de personas	18
Tabla 8	Nivel de retencion de personas	19
Tabla 9	Nivel de desarrollo de personas	19
Tabla 10	Nivel de evaluacion de las personas	19
Tabla 11	Nivel de satisfaccion laboral	20
Tabla 12	Nivel de condiciones fisicas y/o materiales	20
Tabla 13	Nivel de beneficiones laborales y/o remunerativos	20
Tabla 14	Nivel de politicas administrativas	21
Tabla 15	Nivel de relaciones interpersonales	21
Tabla 16	Nivel de desarrollo personal	21
Tabla 17	Nivel de desempeño de tareas	22
Tabla 18	Nivel de relacion con la autoridad	22
Tabla 19	Correlación y contrastación de la relación entre la variable Gestión de Recursos Humanos, y sus diemnsiones con la variable Satisfacción Laboral Y en el Gobierno Regional Amazonas.	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación surgió con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional de Amazonas.

El estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental correlacional. La población fue de 80 trabajadores. Se ha conceptualizado el término gestión de recursos humanos y satisfacción laboral a nivel local, nacional e internacional.

Para efectos de esta investigación el objetivo general, determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas; los objetivos específicos fueron: determinar el estado de gestión de recursos humanos, conocer el nivel de la satisfacción laboral, establecer la relación entre la integración de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas. Establecer la relación entre la organización de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas. Establecer la relación entre la retención de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas. Establecer la relación entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas. Establecer la relación entre la evaluación de personas y la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas. Se aplicó cuestionarios sobre la gestión de recursos humanos del autor Pérez (2014) y la satisfacción laboral de Palma (2005) ambos cuestionarios adaptados por el investigador, válidos y confiables para su aplicación a la población de estudio. Los resultados fueron que la gestión de recursos humanos se relaciona directa ($Rho=0,758$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Gobierno Regional Amazonas, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, satisfacción laboral, desarrollo del personal.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human resource management and job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas. The study was a basic type of non-experimental correlational cross-sectional design. The sample 80 workers. The term human resources management and job sanctification at the local, national and international levels has been conceptualized.

For the purposes of this investigation, the general objective is to determine the relationship between human resources management and job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas, while the specific objectives were: to determine the state of human resources management, know the level of job satisfaction, establish the relationship between the integration of people and the job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas. Establish the relationship between the organization of people and the job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas. Establish the relationship between the retention of people and the job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas. Establish the relationship between the development of people and the job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas. Establish the relationship between the evaluation of people and the job satisfaction of workers in the Gobierno Regional Amazonas.

Questionnaires were applied on the management of human resources of the author Pérez (2014) and the job satisfaction of Palma (2005), both questionnaires adapted by the researcher, valid and reliable for their application to the study sample. The results were that the human resources management is directly related ($Rho = 0,758$) and significantly ($p = 0.000$) with the labor satisfaction of the workers in the Gobierno Regional Amazonas, the alternative hypothesis is accepted and the relationship is high.

Keywords: Human resource management, job satisfaction, staff development.

I. INTRODUCCIÓN

En su totalidad en cuanto a las entidades, el recurso humano es algo significativa trascendencia. Las organizaciones llegan a concretar sus objetivos, debido a la presencia del desarrollo del personal. Y, por ende, se hace énfasis en el desarrollo intrínseco de la compañía es consecuencia a lo que concierne de recursos humanos.

La internacionalización es un reto en todos los ámbitos de la empresa, incluidos los aspectos de recursos humanos, además de la gestión. En las organizaciones de padres, el contacto del personal suele ser mucho mayor, la relación con el jefe o propietario es directa y la terapia es familiar y de confianza. Esto también indica que la burocracia se ha reducido al mínimo y el trabajador de recursos humanos no es muy profesional.

Dando a entender que la base de toda institución es el talento humano siendo así que sin él no se llamaría organización.

El éxito dentro en la organización a su vez puede ser medido por el nivel de capacitación que posa su personal, puesto que gracias a las estrategias que ellos han propuesto se ha podido alcanzar los objetivos.

Es por ello dice que el factor talento humano es la pedestal o cimiento primordial en el desarrollo, progreso, avance y adelanto de la organización (Chávez, 2018, p.15).

Las organizaciones alrededor del planeta han mostrado diferentes dificultades relacionadas con en el factor de recurso humano y con ello su gestión, con serias repercusiones en el ejercicio y en el bienestar del factor talento humano de los empleados y por consiguiente en el progreso o colapso de la entidad.

En las organizaciones de cualquier ámbito, en el factor de recurso humano y con ello su gestión, constituye un fiel reflejo de la identidad del colaborador con la entidad.

Por ello es necesario que “las entidades se enfaticen en apostar por capacitación del empleado a fin de que fortalezca su capacidad en el desempeño de sus labores que repercuta directa o indirectamente referente a la satisfacción de sus necesidades más elementales” (Inca, 2015, p.14).

Si lo que se quiere ser una empresa sostenible en este siglo la entidad se deberá de hacer una reforma en cuanto a las metodologías empleadas para la gestión del personal de la empresa.

Se solicitan colaboradores que, adicionalmente a su alto nivel profesional y técnico centrado en su cargo debe de además proporcionar un valor agregado que lo vuelva más independiente, e incremente su acervo comportamental transmitiendo flexibilidad y una toma de decisiones acertadas (Almudena, 2010, p.4).

Este llamado se puede hacer directamente, ayudando a las personas a hacer algo específico y limitado o algo muy profundo y cambiante, y promoviendo esperanza y acción a otros de manera extendida y en momentos diferentes e impredecibles. (Leithwood, 2009, p.19).

La obligación de adaptarse a los constantes cambios realizado dentro de la conducta de los seres humanos colaboradores de la institución, tiene tal consecuencia que diversos regímenes de gestión se tornen obsoletos y que se consecuencia precise establecer otros sistemas que brinden mayor atención a los colaboradores, al margen del cargo que tiene en la entidad.

En este marco, el potencial individual y organizacional, además del logro y sostenimiento en el acontecer de conclusiones inmejorables para el avance de la entidad puesto que están determinados en cierta medida por la naturaleza única de cada persona o de todos los integrantes de la entidad, que necesitan énfasis en el desarrollo de un conjunto de habilidades importantes para un comportamiento adecuado y, por lo tanto, que les permita enfrentar tanto a demandas como los retos de una vida cotidiana de manera efectiva.

En el Perú subsisten organizaciones que observan inconvenientes institucionales, administrativos y funcionales y por tanto muestran un escenario de trabajo con muchas limitaciones, pese a que éste necesita ser idóneo a fin de que favorezca la intervención eficaz de los empleados, porque de lo contrario termina socavando la Entidad.

El espacio intrínseco que subsiste alrededor de los integrantes de la institución solamente se sujeta a un espacio en el cual se busca alcanzar intereses que satisfaga insuficiencias personales y se entiende injusto cuando no se logra compensar esas necesidades individuales. El objetivo es que al interior de una esfera laboral el empleado se sienta complacido (Chiavenato, 2003, p. 84).

Sin embargo, se puede afirmar que varias instituciones estatales no poseen un proyecto de estímulos y motivaciones, menos generan un ambiente favorable para prestar el servicio, trato amable que permita ofrecer sentimientos relevantes de la organización de los recursos humanos.

Los trabajadores constituyen el recurso interno y el valor agregado, que a medida que transcurre el tiempo se torna más significativo para establecer el contraste existente entre entidades.

Chiavenato (2012) alegó: “El factor recurso humano y su gestión se encuentra constituida por personas quienes favorecen al crecimiento de cualquier organización.” (p.2). De tal modo que, el éxito de toda organización estará a cargo de los colaboradores en relación al desempeño de los objetivos en común.

En el país de Perú, las personas que se encuentran dentro de las entidades se encargan de la realización y emisión de diversas documentaciones, encasillados en una tarea exclusivamente burocrática, ignorando el potencial humano de los colaboradores.

Para esto se es necesario contar con un enfoque total y competitivo, que vea al recurso humano a modo de una fortaleza con la que se pueda desarrollar la organización. Todas las entidades deberían tener colaboradores calificados, motivados, integrados y productivos.

En el Perú, la capacidad del factor de hombre o persona en las organizaciones se hizo cargo de la realización y emisión de diversas documentaciones, encasillados en una labor puramente oficinesca, ignorando el potencial humano de los colaboradores. Es debido a esto que se necesita contar con una amplia visión sobre el mundo competitivo, y que logre entender al recurso humano como realmente es, una fortaleza con la que se pueda desarrollar la organización. Al respecto, (2012) “Todas las empresas necesitan tener colaboradores calificados, motivados, integrados y productivos” (p. 40).

Dichos encargados del factor recurso humano y su gestión en las gobernaciones regionales son empleados que en su superioridad no conocen de gestión pública y de la oficina o dependencia al área de recursos humanos lo cual causa una insatisfacción.

Es fundamental que quien asuma la responsabilidad de realizar la conducción de los trabajadores tenga un conocimiento pleno del entorno institucional para que adopte las medidas pertinentes en la búsqueda de la transformación, así como en el cumplimiento de los patrones y demandas que se formulan, minimizar los costes, garantizando la calidad y la generación de ventajas competitivas, mediante modernas configuraciones institucionales e innovaciones técnicas y una mayor demanda respecto al factor recurso humano y su gestión (Fernández, 2011, p.59).

Las organizaciones, actualmente requieren de seres humanos que denoten capacidad en la realización de su trabajo de manera eficiente, que posean el acervo teórico, pero que asimismo sean capaces de lograr un propósito o un producto en un escenario determinado.

Cabe aludir, que la eficiencia de una entidad respecto de otra no radica en la tecnología que maneja o su configuración organizativa, lo que marca la pauta está relacionada con la calidad de su recurso humano que desarrolla sus labores en ellas y los dispositivos que determine para lograrlo (Fernández, 2011, p.59).

En el gobierno de la región Amazonas, se observó que los diligentes expresaron insatisfacción con el sector de recursos humanos, debido a que los contextos físicos y logísticos del gobierno de Amazonas no eran los adecuados, así como insatisfacción por trabajos de baja remuneración y beneficios que no cubren la grupo familiar básico de trabajadores, y las políticas administrativas son inconsistentes, además de aplicarse incorrectamente, no hay una relación favorable de tipo interpersonal entre ellos y su desarrollo a nivel personal no es ilimitado, puesto que, tienden a emplear sus propios recursos para poder capacitarse y mejorar, además, muestran relaciones indiferentes con los funcionarios de las agencias regionales.

Por lo que, en este ámbito, el factor satisfacción laboral implica tener a los empleados contentos y animados, siendo así se constituirá en un elemento concluyente respecto del éxito de las organizaciones, en tanto que, si los trabajadores no experimentan satisfacción, menos identificación con la organización, esta se verá imposibilitada de lograr índices de calidad de carácter competitivo (Vallejos, 2017, p.42).

La satisfacción laboral constituye un tema que varias instituciones la han considerado en forma tenue, toda vez que, la perciben como un egreso, más no como una inversión.

El asunto es que, si todas las entidades mostraran preocupación por ofrecer ocasiones de progreso, los trabajadores tendrían la pretensión de desenvolverse de mejor forma en las tareas y compromisos y es más “ponerlo en marcha con idoneidad, sintiéndose contento de lo que hace y de formar parte de la organización en la que trabaja y consecuentemente adquirir una mayor satisfacción individual” (Fuentes, 2012, p.1).

“La satisfacción en la tarea es sumamente significativa en cualquier forma de desempeño laboral, no solamente en materia de bienestar que anhela el ser humano, sino en que, el ámbito de la calidad y la productividad” (Pablos, 2016) p.13).

“La satisfacción de los empleados “simboliza una interrelación entre trabajadores y su ecosistema de labores, en el cual se escudriña la coherencia entre lo que los servidores necesitan de su trabajo y lo que experimentan de lo que se les ofrece” (Gamboa, 2010, p.4).

Entonces, la complacencia laboral hace referencia a la respuesta afectuosa que se genera a partir de la correspondencia que se da en las prácticas, insuficiencias, actitudes y esperanzas de los que integran una entidad y el ambiente de labores observado por cada uno.

El bienestar de los empleados implica una de las importantes predisposiciones ante la labor y un predictor de la conducta, tanto en el escenario de las labores como en el individual, por tanto, su valoración puede ser considerada como un instrumento significativo para prescribir la salud de la organización y distinguir los inconvenientes latentes que perturben tanto a los servidores como a la institución (Ruiz, 2009, p.4).

Desde hacía unos cuantos años se ha estimado a la satisfacción laboral como una elección que implica el aspecto psicosocial, el teórico, entonces, el bienestar puede vincularse con la complacencia de las carencias tanto organizacionales como individuales en el ámbito laboral, aceptan los nuevos retos que se presentan en la misma organización.

“El término satisfacción laboral se observa en el cómo un colaborador desarrolla y satisface sus necesidades materiales y fundamentales, se refleja en la manera como un servidor desarrolla y complace sus necesidades materiales y fundamentales, asumiendo la existencia de escenarios objetivos que las establecen, lo cual se erige a partir de los propósitos misionales y habituales que reflejan la esencia de la organización” (López, 2015, p.10).

La categoría de vida profesional y el bienestar social responden a elementos enlazados y para que se dé dicho efecto es puntual promover constante el mejoramiento de las situaciones de vida de los servidores, brindándoles acompañamiento, capacitación, formación y la consideración de compartir las responsabilidades trayendo consigo un sentido de pertenencia y de progreso profesional.

El bienestar laboral constituye el estado motivacional que muestran los trabajadores al realizar sus labores diarias en la organización, el aprecio que pueden derivar de ellos, el apreciarse en espacios que les brindan para el desempeño en sus responsabilidades tomen más impulso y el desempeño y el resultado de los colaboradores sean más altos.

Las medidas de bienestar en el lugar de trabajo deben ser realizadas por las diferentes oficinas de potencial humano de cada una de las organizaciones, indicar que los objetivos y gastos de personal no se entiendan como tales, en lugar de eso tomarlo con una inversión, para que a partir de ahora este sea reflejado como resultado del desempeño laboral de los colaboradores. (Torres, 2017, p.8).

De los trabajos previos hacemos mención al autor: Carrasco (2017) en su investigación: *“La complacencia profesional que presentan los trabajadores del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero con relación a la remuneración laboral que promete la organización Grúas Atlas”*.

El propósito de esta investigación fue la comparación de la satisfacción que existe entre los trabajadores del departamento de operaciones de Quito frente a los trabajadores del departamento administrativo financiero. La finalidad principal fue comparar la satisfacción existente entre el departamento administrativo financiero dentro de la organización Grúas Atlas en correspondencia a la retribución laboral ofrecida.

Se planteo una hipótesis para demostrar que si su departamento de operaciones tiene su nivel de satisfacción más alto que el departamento administrativo financiero en correlación con la recompensa laboral que se les da por parte de la organización.

Es de un enfoque cuantitativo, con un tipo descriptiva y explicativa. Se hizo uso del instrumento de la entrevista a manera de técnica básica del desarrollo, además de la aplicación de un cuestionario a una muestra de 50 trabajadores de esta Organización.

En conclusión general todos los empleados de la organización son indiferentes con los niveles de tendencias con inclinaciones negativas con relación a la remuneración del sus labores que la organización ofrece entre los cuales: las horas de trabajo y los turnos así como el fácil acceso para equipos de oficina, lo que muestra que la forma de administración de beneficios y estímulos no es la apropiada, pues se refleja en cuanto a la productividad, junto a la eficiencia acerca del trabajador, por lo que se propone ser objeto de una investigación de seguimiento.

Con respecto a, Sánchez (2016) la publicación refleja que las prácticas administrativas y pedagógicas que aprovechan de auxilio y de colaboración recíproca respecto a los que pertenezcan la organización formativa pedagógica.

De igual manera Prado (2015) en su investigación el designio fue si se utilizaba una apropiada administración del factor humano y su gestión. Responde a un estudio descriptivo en donde se concluyó en la preparación de una guía con descripciones de los perfiles personales y funciones que debe tener cada campo de trabajo.

Por otro lado, Pérez (2014), en su investigación tuvo como fin examinar la administración del factor humano y la contención del trabajador, estuvo dirigida bajo el enfoque cuantitativo, correlacional. Concluyendo que los trabajadores deben trabajar hacia un objetivo común.

Finalmente, Enríquez (2014) en su investigación que tuvo como fin último desentrañar la incidencia del capital del trabajador por capacidades en un rango de ejecución de labores. La investigación fue de tipo descriptiva.

El poblamiento fue de 33 empleados. Culminándose con la presencia de una administración del talento humano por capacidades (39.58%), determina en la escala de la ejecución de labores.

En lo que respecta los antecedentes nacionales se tuvo en cuenta a: Nieves (2018) cuyo fin de su investigación fue edificar cual es el grado que tiene de relación. Siendo de un diseño correlacional y dando como resultado que la satisfacción se encuentra interconectada al desempeño laboral en un $r=0.780>0$ lo cual se interpreta en una elevada correlación.

Igualmente, Cruz (2017) cuyo fin último hubo el vínculo entre variables, con diseño correlación con una muestra que consistía de 35 personas. Concluyendo que la correlación es positiva o directamente proporcional.

Una contribución más fue el investigador Daza (2017), en la cual, su meta radicaba en mostrar el vínculo de existencia de la administración de la gestión de la capacidad humana y su complacencia. La indagación pertenece a una muestra esencial, el nivel correlacional. Contando con un personal de enfermería de 68 integrantes. Se consiguió un $Rho=,838$, lo que evidencia un elevado vínculo entre estas variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$).

De igual modo, Estela (2015), realizó un estudio que tuvo como finalidad el señalamiento del poder de las variables de la investigación. Siendo básica, diseño correlacional, con una muestra de 67 participantes. Concluyendo que existe elevada influencia.

Concluyendo, Arroyo (2014) Tuvo un diseño correlacional, con una muestra de 24 empleados. Los resultados muestrearon que el 40% no se mueve de su espacio de trabajo y evita hacer rotaciones.

Previo a detallar a la administración del talento humano , es sustancial determinar gestión al respecto, Guerrero (2007), “Son acciones cuya finalidad es la correcta ejecución de los procedimientos administrativos” (p. 79).

De acuerdo con, Ramos (2009) con los procedimientos que seguimos, (p. 99). Bastardo (2015) cita “como referencia a dirigir una compañía” (p. 91) y basándose en Chiavenato (2012) “se describe como verbos destinados a su fin” (p. 82). Con base en las descripciones de gestión de recursos humanos, logramos definir: Para Vásquez (2008),

siendo la operación donde es fundamental el compromiso de los colaboradores con la empresa. (p. 55).

En cambio, Chiavenato (2012) se refiere a “acciones esenciales en la orientación de los miembros” (p. 42). Wayne (2008) dijo: Los recursos humanos se utilizan para alcanzar las metas u objetivos de la compañía.

Por otra parte, Mora (2012) señaló: es un mecanismo táctico, esencial para contraponer los recientes retos que impone el medio.

Las metas de la administración del recurso talento humano para el autor López (2011) son: Generar, persistir y evolucionar a seres humanos con destrezas, estimulación y complacencia necesarios para alcanzar las metas de la institución.

Los procesos con respecto al autor Perea (2010) son:

Admisión de personas, orientado en alistar personas. Aplicación de personas, relacionadas con las actividades que deben realizar los individuos adentro de una compañía u organización.

Compensación de personas, estímulo por el talento humano.

Desarrollo de personas, relacionados con la formación profesional.

Mantenimiento de personas, relacionados con las circunstancias ambientales y psicológicas.

Evaluación de personas, respectiva al desempeño y a la comprobación de resultados (p.74).

Las dimensiones en interpretación de Chiavenato (2012, p.32) son:

Dimensión 1: Integración de personas, Siendo el proceso gerencial en el que se resuelve satisfactoriamente la escasez de recursos humanos.

Dimensión 2: Organización de personas, Este es el procedimiento por el cual se esbozan los perfiles profesionales.

Dimensión 3: Retención de personas, El retener el talento humano a menudo conduce a rotaciones externas, así como a despidos.

Dimensión 4: Desarrollo de personas, Una reunión de equipo con experiencia brinda la posibilidad de optimizar el desempeño.” (Chiavenato, 2012:35).

Dimensión 5: Evaluación de las personas, *son las destrezas, comportamiento, etc., del personal” (p. 35).*

Una teoría relacionada a la satisfacción laboral en base al investigador Palma (2005, p. 13), es “el comportamiento de los trabajadores frente al trabajo que ejecutan”. Álvarez (2007) “Actitudes de las personas hacia su colección de obras” (p. 6). Por su parte, Gómez, Moreno, Rodríguez, Rosso y Manrique (2009) afirman: “Siendo el sentimiento previo a

terminar el trabajo” (p. 123). Al respecto, Dawis y Newstrom (2010) mencionan la demanda de empleo. (p. 25)

Sin embargo, Morillo (2010) se refiere a los sentimientos de las personas sobre su trabajo, mientras que Grados (2012) se refiere al valor perfecto de un individuo en el lugar en el que trabaja.

De igual forma, Ruiz (2013) señala “siendo una propiedad esencial en el que el trabajador expresa satisfacción con la labor que está realizando” (p. 45). Sin embargo, Zurita (2014) se refiere a la satisfacción de los empleados en función de sus preferencias y necesidades. De otro lado, Gonzáles (2008) afirmó que son empleados que tienen un comportamiento positivo en función del trabajo que realizan.

En ese sentido, los planteamientos vendrían a ser: La satisfacción de las necesidades según Maslow (1984, p.126), se sustenta en lo concerniente a la autorrealización del ser humano. La Teoría de los factores de Herzberg Comprende: Factores intrínsecos: Comprende experiencias que desarrolla la persona. Factores extrínsecos: Comprende las influencias desde el exterior de los laboradores. (p.67). También es importante mencionar la teoría de las necesidades de McClellan, son: Necesidad de logro: siendo los compromisos del trabajador. Necesidad de poder: reside en resaltar frente a ciertas circunstancias. Necesidad de afiliación: son los vínculos en la comunidad a la que pertenecen los servidores y funcionarios públicos de una entidad.

En medio de las teorías que brindan un sustento en lo que concierne a la complacencia profesional logramos mencionar a: García y Brás (2008, p.63) expusieron: Teoría de la discrepancia, concerniente a la valoración que exhibe el servidor. Otra es la teoría de la satisfacción por faceta, fundamentó que tanta satisfacción, y a su vez el rendimiento, vienen a ser fundamentales todo tipo de empresa, cabe manifestar que la Teoría del procesamiento de la información social, consistió en el menester de adecuación de posturas y comportamiento. Asimismo, la teoría de eventos situacionales, especificó que toda complacencia es el producto de actividades sensitivas.

Cabe mencionar la teoría de adaptación al trabajo, propuso que la complacencia o descontento es el fulgor de exigencias.

En base a los autores citando a Barraza y Ortega (2009, p.59) son clasificadas en: progresiva, estabilizada y resignada.

Los componentes, según Sánchez (2005, p.65) aludió:a) Factor intrínseco: se refiere a los incentivos reflejo y/o consecuencia de las labores;b) Factor extrínseco: Se refiere a la

complacencia resultado de las labores efectuadas. Los requisitos según el ente rector del trabajo en el ámbito internacional (2007), son "conjunto de actividades laborales" (p.16), según Blanch, Sahagún, Cervantes (2010) existen: Condición física, psicológica y social (p.64).

Cabe mencionar las dimensiones según Chiavenato (2012, p.32) son:

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales: Son los requisitos somáticos.

Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos: Es incentivo a la obligación de los servidores.

Dimensión 3: Políticas administrativas: Responden a normas y reglas que debe efectuar el personal.

Dimensión 4: Relaciones interpersonales: Es la relacione entre los diversos trabajadores.

Dimensión 5: Desarrollo personal: Es el auto vínculo del servidor.

Dimensión 6: Desempeño de tareas: Es la ejecución de las labores de los servidores.

Dimensión 7: Relación con la autoridad: Vinculación entre el servidor y la institución. Palma (2005, p.42).

Una teoría relevante de la satisfacción laboral según lo dicho por Palma (2005, p. 13), es "el comportamiento de los trabajadores frente al trabajo realizado". Álvarez (2007) "Actitudes de las personas hacia su colección de obras" (p. 6). Por su parte, Gómez, Moreno, Rodríguez, Rosso y Manrique (2009) afirman: "Es el sentimiento antes de terminar el trabajo" (p. 123).

De acuerdo con las teorías presentadas, podemos hacernos la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la conexión entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de Amazonas?

Esta investigación contribuirá a un conocimiento ejemplar de la discusión docente que será de utilidad como sustento teórico en próximas investigaciones. De hecho, con basándose en los resultados conseguidos, se realizan ajustes en la confianza en el talento humano para que el servidor y/o sus empleados estén satisfechos y mejoren la calidad del servicio debido a la prestación de la Autoridad Regional Amazonas. Desde un punto de vista metodológico, la información se recopila de acuerdo con procesos sistemáticos.

De acuerdo con las teorías presentadas, conseguimos concebir el problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de Amazonas? ¿ La investigación aportará conocimientos teóricos sobre el problema de investigación que serán un sustento teórico para

investigaciones posteriores. De hecho, basándose en los resultados que se consiguieron, se conformaron las jefaturas de personal y/o talentos humanos, junto a su objetivo de que sus trabajadores se sientan satisfechos y mejorar la calidad del servicio brindado por parte del gobierno de la región Amazonas. Desde un punto de vista metodológico, la información se recopila de acuerdo con procesos sistemáticos.

La premisa general es que: La gestión de recursos humanos está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de Amazonas, y de acuerdo con la hipótesis específica que planteamos: la inclusión de personas relacionadas con la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de Amazonas. La organización humana está relacionada a la satisfacción laboral referente a los empleados del Gobierno Regional de Amazonas. La retención de personal se correlaciona con la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Provincial de Amazonas. El desarrollo humano esta relacionado con la satisfacción laboral del gobierno de la región Amazonas. Las calificaciones de las personas se correlacionan con la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Regional de Amazonas. Los objetivos son los mencionados a continuación:

El objetivo general, es instaurar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los empleados en Amazonas, gobierno de la región Amazonas.

Mientras que los objetivos específicos son: determinar el estado de la gestión del recurso humano, conocer el nivel de satisfacción laboral, establecer la relación entre la integración humana y la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de la región Amazonas. Consolidar la relación entre la organización humana y la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de la región Amazonas. Establecer la relación entre la retención de empleados y la satisfacción laboral en el gobierno de la región Amazonas. Consolidar la relación entre desarrollo humano y satisfacción de los empleados en el gobierno de la región Amazonas. Establecer la relación entre la calificación ciudadana y la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de la región Amazonas.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación:

Tipo de investigación:

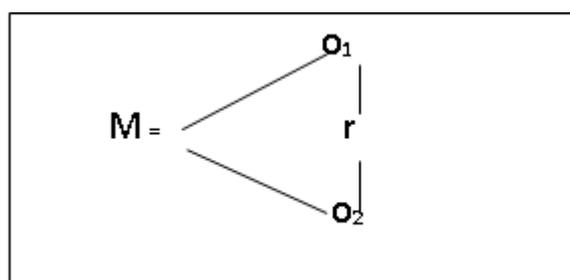
Es básica, puesto que se ha obtenido un nuevo conocimiento para la gestión pública, así también la misma brinda un aporte teórico (Palomino & Orizano ,2015).

Alcance de investigación:

Correlacional, puesto que, se busca establecer una relación entre las variables estudiadas teórico (Palomino & Orizano ,2015).

Tipo de Diseño de Investigación: Es transaccional, debido a que, la recogida de información se dio en un único momento (Palomino & Orizano ,2015).

Su esquema es presentado a continuación:



Fuente: Elaboración propia

Dónde:

- M : Trabajadores
- Ox : Gestión de recursos humanos
- Oy : Satisfacción laboral
- R : Relación

2.2. Variables y Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión de Recursos Humanos

Definición Conceptual:

Chiavenato (2009), refirió “conjunto de operaciones predestinadas a administrar los recursos que aseguran relación con los sujetos” (p. 42).

Definición Operacional: El cuestionario de Pérez (2014). Constituyó de 28 preguntas.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición Conceptual: “son las cualidades del personal en función a su labor”. (Palma ,2005, p.13)

Definición Operacional: Esta conformado por 36 ítems del cuestionario propuesto por Sonia Palma.

Operacionalización de las Variables:

Tabla 1: Operacionalización de la variable gestión de recursos humanos

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
INTEGRACIÓN DE PERSONAS	Planificación		Malo [6 - 14]
	Reclutar	1 AL 6	Regular [15-23]
	Selección		Bueno [23 - 30]
ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	Puesto de trabajo		Malo [6 - 14]
	Descripción del puesto	7 AL 12	Regular [15-23]
	Evaluación		Bueno [23 - 30]
RETENCIÓN DE PERSONAS	Remuneración		Malo [6 - 14]
	Prestaciones sociales	13 AL 18	Regular [15-23]
	Higiene y seguridad		Bueno [23 - 30]
DESARROLLO DE PERSONAS	Capacitación		Malo [6 - 14]
	Desarrollo de los trabajadores	19 AL 24	Regular [15-23]
	Desarrollo de la organización		Bueno [23 - 30]
EVALUACIÓN DE PERSONAS	Sistema de información		Malo [4 - 11]
	Control	25 AL 28	Regular [12 - 18]
			Bueno [19 - 20]
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS			Malo [28 - 64]
		25 AL 28	Regular [65 - 104]
			Bueno [102 - 140]

Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES	Confort		Insatisfecho [5 – 11]
	Reclutar	1 AL 5	Satisfecho [12 - 18]
	Selección		Muy satisfecho [19 - 25]
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVAS			Insatisfecho [4 – 7]
	Expectativa	6 AL 9	Satisfecho [8 - 11]
			Muy satisfecho [12 - 16]
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			Insatisfecho [5 – 11]
	Expectativa	10 AL 14	Satisfecho [12 - 18]
			Muy satisfecho [19 - 25]
RELACIONES INTERPERSONALES			Insatisfecho [4 – 7]
	Interrelaciones	15 AL 18	Satisfecho [8 - 11]
			Muy satisfecho [12 - 16]
DESARROLLO PERSONAL			Insatisfecho [6 – 15]
	Realización	19 AL 24	Satisfecho [16 - 25]
			Muy satisfecho [26 - 36]
DESEMPEÑO DE TAREAS			Insatisfecho [6 – 15]
	Utilidad	25 AL 30	Satisfecho [16 - 25]
			Muy satisfecho [26 - 36]
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD			Insatisfecho [6 – 15]
	Jerarquía	31 AL 36	Satisfecho [16 - 25]
			Muy satisfecho [26 - 36]

2.3. Población /Muestra

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) señalaron “Son los individuos, las métricas o las cosas que se miden” (p.140). La población censal fue de 80 colaboradores del Gobierno Regional Amazonas.

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

Se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los cuestionarios fueron identificados en los siguientes archivos.

Ficha Técnica 1:

Denominación	:	Cuestionario de gestión de recursos humanos
Autor	:	Pérez (2014)
Adaptado	:	Morey (2019)
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición	:	Escala Politómica

Ficha Técnica 2:

Denominación	:	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autora	:	Palma (2005)
Adaptado	:	Morey (2019)
Administración	:	Grupal
Tiempo	:	40 minutos
Escala de medición	:	Escala Politómica

Validez:

Los juicios de expertos aprobaron los cuestionarios, siendo así, que los resultados de la validez de la variable gestión de recursos humanos y la variable satisfacción laboral tienen como resultado que el mencionado instrumento es aplicable, teniendo en cuenta que la fuente de ambas variables responde a la matriz de la validación del mismo y mencionado instrumento.

Confiabilidad:

La data recolectada de una encuesta a 20 trabajadores permitió establecer la confiabilidad mediante el uso del coeficiente de Alfa de Cronbach, tal cual se observa en las Tablas 5 y 6, donde los valores obtenidos de 0,858 y 0,825 respectivamente indican instrumentos confiables.

Tabla 3: *Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión de recursos humanos*

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
0.858	28

Fuente: Base de datos de la prueba piloto.

En la Tabla 3, se puede observar que tiene una puntuación de 0.858 en el alfa de cronbach, en donde indica en la muestra que existe una alta confiabilidad.

Tabla 4: Prueba de confiabilidad variable 2: Satisfacción laboral

ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
0.825	36

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

En la tabla 4, se puede visualizar que obtuvo un resultado de 0.824, por la que enseña que evidencia una alta confiabilidad.

2.5. Método de Análisis de Datos:

Se manejó para la estadística descriptiva la generación de tablas y para la contratación de hipótesis se manejó la correlación de Spearman, usando el software SPSS versión 24.

2.6. Aspectos Éticos:

La investigación que se presenta, se ha desarrollado con todas las consideraciones definitivos por el diseño de investigación cuantitativa que la Universidad César Vallejo mediante su Programa Académico de Maestría en Gestión Pública ha establecido en sus normas y reglamentos internos, sugeridos mediante sus lineamientos y criterios que el maestrante debe considerar en la ruta del procedo de investigación científica. Asimismo, deontológicamente se ha determinado el cumplimiento del respeto de la originalidad y autoría de los elementos y/o referencias bibliográficas los cuales han sido utilizados y desarrollados en la investigación que se presenta, en base a lo mencionado se ha procedido a realizar estricta referencia de los autores, datos editoriales y fecha o año de su respectiva publicación.

Respecto a los comentarios plasmados y esgrimidos en la presente investigación corresponde al autor de la tesis, teniendo en cuenta la normativa referente de a los derechos de autor correspondientemente de un artículo científico, asimismo, se ha cumplido con determinar los autores de los instrumentos empleados en la recopilación y acopio de datos, de igual manera, el procedimiento de apreciación y análisis por juicio de expertos para la

respectiva validación de los instrumentos empleados en la presente investigación, necesarios para sostenibilidad y de esta manera se pueda dar pase a su aplicación.

Se respetó el anonimato de los participantes del estudio y se utilizaron citas de diversos autores a manera de soporte teórico.

III. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 5

Nivel de gestión de recursos humanos

Item	Trabajadores	Porcentaje
Malo	28	23,8
Regular	29	36,3
Bueno	32	40,0
Total	80	100,0

En la tabla 5 se observa que el 23,8% de los trabajadores tiene un estándar deficiente, similar al 36,3% de la muestra normal, y el 40% señala una buena gestión en cuanto a los recursos humanos.

Tabla 6

Nivel de integración de personas

Item	Trabajadores	Porcentaje
Malo	19	23,8
Regular	23	28,8
Bueno	38	47,5
Total	80	100,0

En la tabla 6 se observa que el 23,8% de los trabajadores reportaron algún grado de negatividad, así como el 28,8% para la muestra normal y el 47,5% indicó que la inclusión de todos fue buena.

Tabla 7

Nivel de organización de personas

Niveles	Trabajadores	Porcentaje
Malo	22	27,5
Regular	15	18,8
Bueno	43	53,8
Total	80	100,0

En la tabla 7 se observa que el 27,5% de los colaboradores reportaron un nivel negativo similar al 18,8% de reincidencia y el 53,8% indicando buena organización humana.

Tabla 8

Nivel de retención de personas

Item	Trabajadores	Porcentaje
Malo	22	27.5
Regular	37	33.8
Bueno	31	38.8
Total	80	100.0

En la tabla 8 se observa que el 27,5% de los trabajadores dijo que era pasivo, de igual forma el 33,8% dijo que era regular y el 38,8% dijo que la retención de todos fue buena.

Tabla 9

Nivel de desarrollo de personas

Item	Trabajadores	Porcentaje
Malo	14	17.5
Regular	36	45.0
Bueno	30	37.5
Total	80	100.0

En la tabla 9 se observa que el 17,5% de los trabajadores lo consideran negativo, frente a un 45% recurrente y un 37,5% que indican que el desarrollo de todos está en un buen nivel.

Tabla 10*Nivel de evaluación de las personas*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Malo	20	25.0
Regular	31	38.8
Bueno	29	36.3
Total	80	100.0

La tabla 10 muestra que el 25% de los empleados la califican negativamente, de igual forma el 38,8% piensa que es regular y el 36,3% piensa que las críticas de todos son buenas.

Tabla 11*Nivel de satisfacción laboral*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	15	18.8
Satisfecho	25	31.3
Muy Satisfecho	40	50.0
Total	80	100.0

La tabla 11 muestra que el 18,8% de los trabajadores no está satisfecho, el 31,3% está satisfecho y el 50% dijo estar muy satisfecho con su trabajo.

Tabla 12*Nivel de condiciones físicas y/o materiales*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	17	21.3
Satisfecho	28	35.0
Muy Satisfecho	35	43.8
Total	80	100.0

En la tabla 12 se observa que el 21,3% de los trabajadores dijeron estar insatisfechos, así como el 35% satisfecho y el 43,8% manifestó su estado físico y/o muy satisfecho.

Tabla 13*Nivel de beneficios laborales y o remunerativos*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	20	25.0
Satisfecho	22	27.5
Muy Satisfecho	38	47.5
Total	80	100.0

En la tabla 13 se observa que el 25% de los trabajadores dice estar insatisfecho, de igual forma el 27.5% está satisfecho y el 47.5% dice estar muy satisfecho con su trabajo y/o salario.

Tabla 14*Nivel de políticas administrativas*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	21	26.3
Satisfecho	15	18.8
Muy Satisfecho	44	55.0
Total	80	100.0

La tabla 14 muestra que el 26,3% de los empleados piensa que el nivel de insatisfacción es similar, el 18,8% está satisfecho y el 55% piensa que las políticas de gestión están muy satisfechas.

Tabla 15*Nivel de relaciones interpersonales*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	23	28.8
Satisfecho	28	35.0
Muy Satisfecho	29	36.3
Total	80	100.0

En la tabla 15 se observa que el 28,8% de los trabajadores ven el nivel de insatisfacción, de igual forma el 35% está satisfecho y el 36,3% manifiesta que la relación personal tiene un nivel muy satisfecho.

Tabla 16

Nivel de desarrollo personal

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	12	15.0
Satisfecho	34	45.5
Muy Satisfecho	34	42.5
Total	80	100.0

En la tabla 16 se observa que el 28,8% de los trabajadores ven el nivel de insatisfacción, de igual forma el 35% está satisfecho y el 36,3% manifiesta que la relación personal tiene un nivel muy satisfecho.

Tabla 17

Nivel de desempeño de tareas

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	16	20.0
Satisfecho	6	32.5
Muy Satisfecho	38	47.5
Total	80	100.0

La tabla 17 muestra que el 20% de los empleados encuentran algún nivel de insatisfacción, de igual forma el 32.5% están satisfechos y el 47.5% muestran un nivel de desarrollo personal muy satisfecho.

Tabla 18*Nivel de relación con la autoridad*

Item	Trabajadores	Porcentaje
Insatisfecho	25	31.3
Satisfecho	24	30.0
Muy Satisfecho	31	38.8
Total	80	100.0

La tabla 18 de acuerdo con las observaciones, el 20% de los trabajadores dijeron estar insatisfechos, el 32,5% satisfechos y el 47,5% muy satisfechos con su relación con el gobierno.

Resultados Correlacionales.

La consecución del objetivo general, y los específicos determinó el empleo de técnicas que permitieran el cálculo y análisis de las siguientes relaciones entre las variables y dimensiones.

Tabla 19

Correlación y contrastación de la reciprocidad entre la variable Gestión de Recursos Humanos, y sus dimensiones con la variable Satisfacción Laboral Y en el Gobierno Regional Amazonas.

Relación a prueba	Coefficiente de correlación Spearman	Significación bilateral
Variable Gestión de Recursos Humanos y Variable Satisfacción Laboral	0,758	0,00
Dimensión Integración de personas y Variable Satisfacción Laboral	0,716	0,00
Dimensión Organización de personas y Variable Satisfacción Laboral	0,728	0,00
Dimensión Retención de personas y Variable Satisfacción Laboral	0,758	0,00
Dimensión Desarrollo de personas y Variable Satisfacción Laboral	0,779	0,00
Dimensión Evaluación de personas y Variable Satisfacción Laboral	0,746	0,00

Cómo se observa en la Tabla 21, la revisión de la correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral, arrojó un valor de 0,758 valor indicativo de una dirección directa intensa entre ambas características.

Ho. La gestión de recursos humanos no está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados en el gobierno de la región Amazonas.

Hi. La gestión de recursos humanos está relacionada con la satisfacción laboral de los empleados del Gobierno Regional Amazonas.

A la vez, la contrastación de esta hipótesis general fue significativa, permitiendo confirmar la relación al rechazar la hipótesis nula y con una confianza del 99% ratificar la correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Satisfacción Laboral.

A su vez, la revisión de las relaciones entre cada una de las dimensiones de la variable Gestión de recursos humanos para con la variable Satisfacción laboral como denota la Tabla 21, señala para el Elemento Integración de personal y la Variable Satisfacción Laboral un valor de 0,716 valor indicativo de una dirección directa e intensa; para la relación entre sub variable Organización de personas y la Variable Satisfacción Laboral un valor de 0,728 coeficiente que señala una dirección positiva e intensa; similar situación ocurre para la relación entre la sub categoría Retención de personas y la Variable Satisfacción Laboral que presenta un coeficiente de 0.758; para la correlación entre el elemento Desarrollo de personas y la Variable Satisfacción Laboral con un coeficiente de 0,779; y para la correlación entre la sub variable Evaluación de personas y la Variable Satisfacción Laboral con un valor de 0.746, valor indicativo de una dirección directa e intensa.

Respecto de la contrastación de las hipótesis específicas de relación, en cada una de ellas la hipótesis nula fue rechazada, permitiendo confirmar la relación entre cada una de las sub categorías, integración de Personas, organización humana, lealtad de las personas, desarrollo humano y gobernanza humana; para las variables Satisfacción Laboral con una confianza del 99%.

IV. DISCUSIÓN

Que, del producto alcanzado en el marco de la investigación desarrollada, se ha obtenido que en la Tabla 7 correspondiente a la variable “Gestión de Recursos Humanos” se percibió que el 23.8% de los colaboradores exhiben un nivel bajo, de igual manera, que el 36.3% presenta un nivel normal y el 40% revela que la Gestión de Recursos Humanos es bueno con referencia al Gobierno Regional Amazonas, por otro, lado, respecto al elemento “Integración de Personas” que tiene plasmado sus resultados en la Tabla 8, se ha podido observar que el que el 23.8% de colaboradores han señalado un nivel bajo, de esta manera, el 28.8% de trabajadores presentan un nivel regular y el 47.5% nos revela que respecto a esta sub variable es buena; por otro lado, también se ha realizado el análisis de la Tabla 9 respecto a la sub variable “Organización de Personas” teniendo como resultado que el 27.5% de trabajadores del Gobierno Regional Amazonas, indica un nivel bajo, igualmente, con un nivel normal del 18.8% además el 53.8% indican que la institución de personas en la mencionada entidad es buena; a continuación, se tiene que como resultado de la Tabla 10 en relación a la sub categoría “Retención de Personas”, se ha obtenido que el 27.5% de los colaboradores, marcaron un nivel bajo, asimismo, el 33.8% un nivel normal y el 38.8% indican que la conservación del personal es bueno con referencia al Gobierno Regional Amazonas; al mismo tiempo respecto al elemento “Desarrollo de las Personas” cuyo resultado se plasma en la Tabla 11 se observó 17.5% de los colaboradores observan un nivel bajo, de la misma forma, el 45% un nivel regular y el 37.5% indican que respecto a la mencionada sub variable los servidores del Ente Regional anteriormente mencionado, indican un nivel bueno; de la misma manera, la Tabla 12 que contiene los resultados obtenidos de la sub categoría “Evaluación de las Personas”, se observó que el 25% de los servidores del Ente Regional perciben un nivel malo respecto a la mencionada sub categoría, asimismo, el 38% un nivel regular y en consecuencia se observa un 36.3% indica un nivel bueno.

Ahora bien, una vez estudiado y descritos los productos de la variable “Satisfacción Laboral”, se procede analizar la variable “Satisfacción Laboral” cuyo resultados se plasman en la Tabla 13, de la que se ha podido observar que tan solo el 18.8% del total de los colaboradores presentan un nivel descontento, en cuanto el 31.3% de ellos muestra un nivel satisfecho y para finalizar el 50% de ellos muestra un nivel muy satisfecho en el Gobierno Regional Amazonas, por consiguiente, respecto la Tabla 14 que contiene los productos

obtenidos del elemento “Condiciones Físicas y Materiales”, se ha podido percibir que el 21.3% del total de nuestros colaboradores, disciernen por el nivel insatisfecho, por ello, un 35% de ellos se percibe en nivel satisfecho y en consecuencia un 43.8% indican que las circunstancias físicas y/o materiales en el Gobierno Regional Amazonas se encuentra en nivel muy satisfecho; así pues, se tiene que respecto a la sub variable “Beneficios Labores y Remunerativos” se ha evidenciado que el 25% de los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas se perciben en el nivel de insatisfecho, por esta razón, el 27.5% se localizan en un estrato satisfecho y un 47.5% indica un estrato de muy satisfecho, respecto a la mencionada ; de ahí que, se tiene que en la Tabla 16 respecto a la sub categoría “Políticas Administrativas” se puede observar que como resultado se ha obtenido que los empleados del Gobierno Regional Amazonas indican un estrato de 26.3% de insatisfecho, por esta razón el 18.8% se encuentra en un nivel satisfecho y el 55% un nivel exageradamente satisfecho, por otro lado, se tiene que en el elemento “Relaciones Interpersonales” de la Tabla 18, se obtenido de que el personal del Ente Regional, en un 28.8% perciben un nivel de insatisfecho, por ende un 33% de se encuentra en un nivel satisfecho y asimismo el 36.3% indican un nivel muy satisfecho; mientras tanto, se logra apreciar que en la Tabla 18 respecto a la sub variable “Desarrollo Personal” se ha obtenido como resultado que los Trabajadores del Gobierno Regional Amazonas, presentan un 15% respecto a la categoría de insatisfecho, es así, que presentan un nivel 42.5% de satisfecho y el 36.3% indica un nivel muy satisfecho, en relación a la mencionada sub categoría; mientras tanto, respecto a la dimensión “Desempeño de las Tareas” se tiene como resultado que el 20% de los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas advierten una categoría de insatisfecho, de igual manera el 32.5% indica que se ubica en un estrato de satisfecho, y el 47.5% precisa que el desarrollo personal vendría a ser de considerablemente satisfecho, respecto a la sub variable analizada y antes mencionada y por último se tiene que respecto a la Tabla 20 que contiene el análisis y productos del elemento “Relación con la Autoridad”, se tiene que el 20% de los servidores y/o personal del Ente Regional encuestado perciben una categoría de insatisfecho, asimismo y en contraposición de se tiene que el 32.5% se halla en el nivel de satisfecho por último el 47.5% muestra que su la relación con respecto a sus autoridades es de tremendamente satisfecho.

Respecto a la hipótesis general, La gestión de recursos humanos se vincula con la satisfacción laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional Amazonas, según Rho de Spearman proyecta una correlación de 0, 716 elevada y efectiva entre las variables de

estudio, de igual manera se admite la hipótesis alterna con un p - valor de 0.000 demostrativa entre ambas variables de estudio. Vuestros deducciones y/o conclusiones son acreditados por Carrasco (2017) quien finiquitó que todos los empleados de la institución se encuentran en un período de indiferencia hacia los niveles que tienden a relacionarse negativamente con las tarifas salariales del puesto de trabajo ofrecido por la organización entre sí: horarios y períodos de trabajo, así como la posibilidad de acceder a los documentos de oficina, que demuestra una manera inadecuada de gestión de incentivos y beneficios, y datos Reflejados sobre la productividad y eficiencia de los empleados, como tema de investigación de seguimiento. Nieves (2018) concluyo que es el indicador más bajo, establecen con claridad que los servidores y/o empleados no cuentan con un cronograma de actividades laborales determinado con claridad, intervienen en menor grado en la formulación del lugar y/o área de labores (Cuadro de Asignación de Personal – CAP), los servidores y/o empleados no valoran que cuentan con independencia en el perfeccionamiento de sus labores. En relación a la complacencia en afinidad al ejercicio profesional, se alcanzó un índice de correlación $r=0.780>0.3$ lo que nos muestra que sale en evidencia que la satisfacción, se relacionan de forma elocuente en relación al ejercicio profesional, deducciones que acarrear a aprobar la hipótesis de investigación. En este extremo y en caso de autos el símbolo positivo de la correlación determina que en la escala que optimice la satisfacción, perfeccionará el ejercicio profesional del servidor.

En lo referente a la hipótesis específica 1, la integración de personas se enlaza con la satisfacción laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional Amazonas, según Rho de Spearman proyecta una correlación de 0, 716 elevada y efectiva entre las variables de la investigación, de igual manera se admite la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 explicativa entre la unificación de personas y la satisfacción laboral de los asalariados en el Gobierno Regional Amazonas. Asimismo, Sánchez (2016) Concluyó lo importante de toda gestión es la cooperación y ayuda mutua de todos los interesados. Al respecto Cruz (2017) Concluyó que hay una correlación es objetiva entre las variables.

En lo referente a la hipótesis específica 2, La organización de individuos se vincula con la satisfacción laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional Amazonas, según Rho de Spearman proyecta una correlación de 0, 728 elevada y efectiva entre las variables de la investigación, de igual manera se admite la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 explicativa entre la organización de individuos y la satisfacción laboral de los servidores en

el Gobierno Regional Amazonas. Vuestras deducciones y/o conclusiones son acreditados por Pérez (2014) Concluyó que es necesario en toda empresa establecer las características del personal en función al cargo que ocupan. Daza (2017) Ultimo que el $Rho=,838$, descifrándose como elevado vínculo entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), hay una alta relación.

En lo referente a la hipótesis específica 3, La retención de miembros se enlaza a la satisfacción laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional Amazonas, según Rho de Spearman proyecta una correlación de 0, 758 elevada y efectiva entre las variables de la investigación, de igual manera se admite la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 importante entre la retención del personal y la satisfacción laboral de dichos servidores en el Gobierno Regional Amazonas. Vuestras deducciones y/o conclusiones son acreditados por Enríquez (2014) Finiquitó que existe escasa relación entre las variables debido a poco conocimiento y habilidades administrativas de los trabajadores. Calderón (2018) señaló que existe una regular relación.

En lo referente a la hipótesis específica 4, El desarrollo de los individuos se vincula con la satisfacción laboral de los colaboradores en el Gobierno Regional Amazonas, según Rho de Spearman proyecta una correlación de 0, 779 elevada y efectiva de las variables, de igual manera se admite la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 significativa. En cuanto a los resultados obtenidos por nosotros son asegurados por Arroyo (2014) Finiquitó que los productos descubiertos establecieron que un 40% de los evaluados toman en cuenta que con periodicidad el espacio que en la actualidad realizan les manifiesta prosperidad propia. Otro indicador determina que el 67% de dichos evaluados manifestaron que el estrato de protección en el centro de labores no es óptimo, Cruz (2017) Finiquita que las dimensiones las cuales fueron fiabilidad, que tuvo un nivel bajo de 32%, uno regular de 66% y un nivel alto del 3%; la dimensión de respuesta obtuvo un nivel bajo de 27%, un nivel regular del 63% y un nivel alto de 10%; con la dimensión de seguridad tenemos un nivel bajo del 37%, un nivel regular de 62% y un nivel alto de solo 2%; la dimensión de simpatía encontramos un nivel bajo de 26%, un nivel regular de 56%, y el nivel alto de 18%; además tenemos los elementos tangibles con un nivel bajo del 37%, uno regular del 55%, y un nivel alto del 8%; en cuanto a la calidad medica tenemos un nivel bajo de 18%, un nivel medio del 46% y un nivel alto de 35%; por ultimo una calidad administrativa que fue del 36% en el nivel bajo, un 41% en el nivel regular y con un 23% en el nivel alto.

V. CONCLUSIONES

1. Que de la variable “Gestión de Recursos Humanos”, se obtuvo como resultado el 23.8% malo, 36.3% regular y el 40% bueno; en sus dimensiones se obtuvo como resultado que: “Integración de Personas” obtuvo el 23.8% malo, el 28.8% regular y el 47.5% es bueno, “Organización de Personas” obtuvo el 27.5% malo, el 18.8% regular y el 53.8% bueno, “Retención de Personas” obtuvo el 27.5% malo, el 33.8% regular y el 38.8% bueno, “Desarrollo de Personas” obtuvo el 17.5% malo, el 45% regular y el 37.5% bueno, “Evaluación de Personas” ha obtenido el 25% malo, el 38% regular y el 36.3% malo.
2. Que de la variable “Satisfacción Laboral”, se obtuvo como resultado el 18.8% insatisfecho, 31.3% satisfecho y el 50% muy satisfecho; en sus dimensiones se obtuvo como resultado que: “Condiciones Físicas y Materiales” ha obtenido el 21.3% insatisfecho, el 35% satisfecho y el 43.8% muy satisfecho, “Beneficios Labores y Remunerativos” ha obtenido el 25% insatisfecho, el 25.5% satisfecho y el 47.5% muy satisfecho, “Políticas Administrativas” ha obtenido el 26.3% insatisfecho, el 18.8% satisfecho y el 55% muy satisfecho, “Relaciones Interpersonales” ha obtenido el 28.8% insatisfecho, el 33% satisfecho y el 36.3% muy satisfecho, “Desarrollo Personal” ha obtenido el 15% insatisfecho, el 42.5% satisfecho y el 36.3% muy satisfecho, “Desempeño de las Tareas” ha obtenido el 20% insatisfecho, el 32.5% satisfecho y el 47.5% muy satisfecho y “Relación con la Autoridad” ha obtenido el 20% insatisfecho, el 32.5% satisfecho y el 47.5% muy satisfecho.
3. La gestión de recursos humanos se vincula directamente ($Rho=0,758$) y elocuentemente ($p=0.000$) con respecto a la satisfacción laboral de los servidores en el Gobierno Regional Amazonas, se admite la hipótesis alterna y la relación es alta.
4. La integración de personas se relaciona directamente ($Rho=0,716$) y elocuentemente ($p=0.000$); la organización de personas se vincula directamente ($Rho=0,728$) y significativamente ($p=0.000$); la retención de personas tiene directa ($Rho=0,758$) y elocuentemente ($p=0.000$); respecto al desarrollo de las personas vincula de manera directa ($Rho=0,779$) y elocuentemente ($p=0.000$) y la evaluación de personas se relaciona directamente ($Rho=0,746$) y elocuentemente ($p=0.000$), todas con la satisfacción laboral respecto a los trabajadores en el GOREA, se admite la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas gestionar los recursos humanos, remuneración, beneficios sociales y otros de acuerdo a los perfiles profesionales de cada trabajador con el objetivo de elevar el estrato de complacencia profesional.
2. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas realizar jornadas de inserción laboral de los servidores, teniendo el fin de perfeccionar los vínculos de convivencia entre los servidores y se mejore el clima organizacional y salud laboral dentro del Ente Regional.
3. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas desarrollar jornadas respecto la toma de decisiones organizaciones que fortalezcan la superación del Ente Regional.
4. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas desarrollar un plan de estímulos como actos resolutivos de felicitación, trayectoria, cumplimiento de metas trazadas, entre otras, con el propósito de incrementar el estrato de satisfacción laboral y de esta manera se evidencie mejoras en el desempeño profesional, asegurando de esta manera la estabilidad de los servidores del Ente Regional.
5. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, financiar capacitaciones (taller, jornadas, cursos, diplomados, etc.) a los servidores con el propósito de enriquecer sus conocimientos y de esta forma coadyuvar al perfeccionamiento personal y profesional, teniendo como resultado a servidores y/o trabajadores que cuenten con conocimientos actualizados que permitan un mejor desempeño con eficacia y eficiencia dentro del Ente Regional.
6. A los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, concientizar a los trabajadores y/o servidores respecto la necesidad de evaluar todas las acciones laborales que se desarrollan dentro del Ente Regional, con el objetivo de equiparar las amenazas, debilidades, fortalezas y oportunidades que contribuyan al perfeccionamiento de la calidad a la exposición que es brindada a sus administrados y así esta elevar el nivel de satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Arroyo, D. (2014) "*La Gestión de Recursos Humanos y la Tasa de Rotación de Personal en la Empresa Espartanos, Trujillo 2014*", (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
- Alvarado, O. (2013) *Administración general*. Un enfoque de la gestión empresarial. Lima. Mantaro.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bastardo, F. (2015) *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis de maestría) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.
- Carrasco (2017) *La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas*.(Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.
- Cassini, R. (2014). *Definición de modelo de gestión-Qué es, Significado y Concepto*. (4ta ed.). Caracas:. Editorial Romor.
- Chiavenato, I (2012) "*Introducción a la Teoría General de la Administración*". México. 8ma. Edición. Mc. Graw – Hill Interamericana de México:S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *Planeación Estratégica – Fundamentos y Aplicaciones*. Edición. Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S.A.

- Cruz, A. (2017) *Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Huancavelica.
- Daza, A. (2017) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Delgado, S. y Ena, B. (2006) *Recursos humanos*. Tercera edición. Madrid: Internacional Thomson.
- Enríquez, L. (2014). *Análisis de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias y su incidencia en el Desempeño del personal administrativo* (Tesis de maestría) Universidad Politécnica Estatal del Carchi, 2014, Tulcán – Ecuador”.
- Estela, D. (2015). *Gestión del recurso humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Hipermercados Tottus S.A. de la provincia de Pacasmayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo.
- Frías, M. (2014). *Gestión de personas y dinámica organizacional titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, .* (Tesis de maestría) Universidad de Chile.
Recuperado:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1 el 16 de abril del 2019.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de Administración*. Casos y Prácticas. Ed Trillas. 5ta Edición. México.

- García, D. (2007) *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio2010 (Online). (Consultado 2018-9-01). Disponible www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv,htm.
- Gimeno, X. (2010). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios*. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 3, (4), 68-89.
- Gonzales F, Pineda M, Moctezuma M, Acevedo G. (2010) *Satisfacción laboral de enfermería en tres instituciones de salud*. Desarrollo Cientif. Enferm; 18 (4): 159-163.
- Gómez L, Balkin D; Cardy R (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación, S.A., Madrid, 2008. ISBN: 9788483224021
- Grados, J. (2012). *Capacitación y Desarrollo Personal*. México. Trillas.
- Guerrero, C. (2007) *Gestión administrativa y de recursos*. Fondo Editorial FACHSE. Univ. Pedro Ruíz Gallo. Chiclayo.
- Koontz, H y Weihrich, H. (2014) "*Administración*". 14ava. Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México DF, ELIAC.
- Koontz, H y Weihrich, H. (2014) "*Administración*". 14ava. Edición. Editorial McGraw Hill. México.

- Lara, G. (2016) *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.
- Lawler, E (1973) *Effects of job redesign: A field experiment*. Journal of Applied Psychology, 3, 49-62.
- Leal, J. (2015) *Principios de la gestión administrativa*. S.A. Mcgraw-Hill /Interamericana de España.
 Recuperada de: <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion>**Error!**
Referencia de hipervínculo no válida.
- León, M. (2017) *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos*.(Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Locke, E. (1984) *The nature and Consequences of job satisfaction*, en M.Dunnette (De). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally.
- López, J. (2011) *Motivación laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. México: Editorial LIMUSA.
- Macero, B. (2016). *Gestión administrativa*. Editorial Panapo, Venezuela.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellín, Colombia.
- Maristany, J (2007): *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Juárez. Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Maslow, A.H. (1943). *Motivation and personality* (3a ed.). New York, NY: Longman.

- Maza, L. (2018) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- McClelland, D. (1966), *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Mora, C. (1989). *Hacia una nueva teoría general de las organizaciones*. Carabobo, Venezuela: Mc Graw Hill.
- Morales, M. (2012). *Modelo de Gestión de Riesgos y análisis de la propuesta de aplicación para la ejecución del mismo. Ciudad de la Habana, Cuba*
- Morillo, I. (2010). “*Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*”, en Sapiens, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Nieves, H. (2018) *Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa ADECCO PERU S.A.* (Tesis de maestría) Universidad de Piura.
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015), *Metodología de la investigación*. Editorial San Marcos.
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Perea, J. (2010). *Gestión de recursos humanos: enfoques sistemáticos en una perspectiva global*. (Tesis de Maestría) Universidad nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, S. (2014) *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, (Tesis de maestría) Universidad de Valladolid España,

- Prado, C. (2015) *Gestión de recursos humanos en los establecimientos privados* (Tesis de maestría) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Puchol L (2003): *Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Colombia*. ISBN: 84-7978-580-2.
- Quarstein, V., McAfee, R., & Glassman, M. (1992) *The situational occurrences theory of job satisfaction*. Human Relations, Vol. 45.
- Ramos,P. (2009) *Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia*. (1ed). Colombia: Pinterfull
- Reyes, A. (2015). *Administración de empresas: Teoría y Práctica*. Ed. Limusa. México. 5ta. Ed.
- Robbins, S. (2014). *Administración*. Séptima edición. México.
- Ruiz, J. (2015) *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.
- Sánchez, A. (2016) *Gestión de recursos humanos y pedagógica del núcleo "Nataniel Aguirre" de Colomi, Cochabamba Cochabamba* (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Simón de Cochabamba, Bolivia.
- Vásquez (2008). *Gestión de Talento Humano*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Wayne,R. (2008) *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Education Novena Edición.

ANEXOS

Anexo 1 - INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INDICACIONES:

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la escala valorativa siguiente.

PUNTAJE	CÓDIGO	ESCALA
1	N	NUNCA
2	CN	CASI NUNCA
3	AV	A VECES
4	CS	CASI SIEMPRE
5	S	SIEMPRE

N°	ITEM	1	2	3	4	5
INTEGRACIÓN DE PERSONAS						
01	El Gobierno Regional Amazonas, adecúa sus plazas vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad (CAP, MOF, ROF).					
02	El Gobierno Regional Amazonas, planifica las plazas vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria.					
03	Las técnicas de reclutamiento del Gobierno Regional Amazonas, son las adecuadas					
04	Te aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en el Gobierno Regional Amazonas.					
05	Consideras que las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar al Gobierno Regional Amazonas.					
06	Reciben alguna charla de inducción al ingresar al Gobierno Regional Amazonas.					
ORGANIZACIÓN DE PERSONAS						
07	El trabajo en su área está bien organizado.					
08	Las cargas de trabajo están bien definidas.					
09	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas.					
10	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.					
11	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.					
12	El responsable del área delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
RETENCIÓN DE PERSONAS						
13	Los salarios que ofrece el Gobierno Regional Amazonas, son equitativos con la demanda de trabajo					
14	Los salarios que ofrece el Gobierno Regional Amazonas, es proporcional al esfuerzo realizado					
15	El Gobierno Regional Amazonas, le proporciona beneficios en relación a la educación, transporte, alimentación y vivienda					

16	El Gobierno Regional Amazonas, otorga alguna prestación adicional a las estipuladas por la ley.					
17	Las condiciones de trabajo de su área son seguras.					
18	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.					
DESARROLLO DE PERSONAS						
19	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
20	Sus necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas.					
21	Consideras que la especialización del puesto es necesaria para alcanzar el desarrollo profesional en el Gobierno Regional Amazonas.					
22	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.					
23	Es habitual la colaboración para sacar adelante un trabajo.					
24	El Gobierno Regional Amazonas le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera					
EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS						
25	La evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información					
26	Las herramientas informáticas que utilizan están adaptadas a su trabajo.					
27	Los objetivos o metas del Gobierno Regional Amazonas, tiene controles para medir rendimiento y desempeño.					
28	Utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

INDICACIONES:

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso, teniendo en cuenta la escala valorativa siguiente.

PUNTAJE	CÓDIGO	ESCALA
1	N	NUNCA
2	CN	CASI NUNCA
3	AV	A VECES
4	CS	CASI SIEMPRE
5	S	SIEMPRE

N°	ITEM	1	2	3	4	5
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES						
01	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
02	El ambiente donde se trabaja es agradable.					
03	El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.					
04	El ambiente donde laboro es incómodo.					
05	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS						
06	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
07	Me siento mal con lo que percibo.					
08	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
09	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
POLITICAS ADMINISTRATIVAS						
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DESARROLLO PERSONAL						
19	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					

22	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.						
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.						
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						
DESEMPEÑO DE TAREAS							
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.						
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.						
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.						
28	Mi trabajo me aburre.						
29	Me gusta el trabajo que realizo						
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.						
RELACIÓN CON AUTORIDAD							
31	Mi jefe es comprensivo.						
32	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.						
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.						
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.						
35	No me siento a gusto con mi jefe.						
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.						

ANEXO 02 - CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres** : ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL
- 1.2. Grado Académico** : MAESTRO
- 1.3. Documento de Identidad** : DNI 16498536
- 1.4. Centro de Labores** : Universidad Particular de Chiclayo
Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:** CUESTIONARIO.
- 1.6. Título de la Investigación:** GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS.
- 1.7. Autor del Instrumento:** Br. SEGUNDO FRANCISCO MOREY MIRANO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	X			
4	Está expresado en conductas observables.	X			
5	Tiene rigor científico.	X			
6	Existe una organización lógica.	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	X			
11	Es apropiado para la recolección de información.	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación.	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	X			
VALORACIÓN FINAL		60			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres** : CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA
- 1.2. Grado Académico** : MAESTRA
- 1.3. Documento de Identidad** : DNI 16498536
- 1.4. Centro de Labores** : Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación:** CUESTIONARIO.
- 1.6. Título de la Investigación:** GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS.
- 1.7. Autor del Instrumento:** Br. SEGUNDO FRANCISCO MOREY MIRANO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	X			
4	Está expresado en conductas observables.	X			
5	Tiene rigor científico.	X			
6	Existe una organización lógica.	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	X			
11	Es apropiado para la recolección de información.	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación.	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	X			
VALORACIÓN FINAL		60			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Ely Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Apellidos y Nombres** : TORO HERRERA MARÍA ELISA
- 4.2. Grado Académico** : DOCTORA
- 4.3. Documento de Identidad** : DNI 40273864
- 4.4. Centro de Labores** : Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo
- 4.5. Denominación del instrumento motivo de validación:** CUESTIONARIO.
- 4.6. Título de la Investigación:** GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS.
- 4.7. Autor del Instrumento:** Br. SEGUNDO FRANCISCO MOREY MIRANO

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa.	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica.	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado.	X			
4	Está expresado en conductas observables.	X			
5	Tiene rigor científico.	X			
6	Existe una organización lógica.	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación.	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación.	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación.	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación.	X			
11	Es apropiado para la recolección de información.	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes.	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores.	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación.	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación.	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica.	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas.	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa.	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada.	X			
VALORACIÓN FINAL		60			

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, abril 8 del 2019



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

ANEXO 03 - CONFIABILIDAD

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36
1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	2	1	2	1	1	5	4	3	2	1	2
2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	3	3	1	3	1	2	4	1	3	3	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3																			1	1	4	4	2	3	1	3
5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4																			3	1	5	2	2	4	1	3
6	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2																			4	2	5	3	3	2	2	5
7	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3																			2	3	4	5	2	3	3	2
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5																			2	5	5	5	2	5	5	2
9	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3																			2	2	1	5	4	3	2	3
10	2	4	1	3	3	1	1	4	1	3																			3	3	1	4	1	3	3	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																			5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2																			1	3	1	4	4	2	3	4
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3																			1	4	3	5	2	2	4	5
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5																			5	2	4	5	3	3	2	1
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3																			1	1	5	4	3	1	5	1
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5																			2	2	4	1	5	2	2	4
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5																			3	3	2	2	5	3	3	2
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4																			5	2	3	3	4	5	2	3
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5																			5	2	5	5	5	5	2	5
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1																			5	4	3	2	1	5	4	3

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	28

y

BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28
1	4	5	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	4	3	2	1
2	5	5	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	1	3	3	2
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
4	1	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	4	2	3	1
5	5	5	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	2	2	4	1
6	1	4	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	3	3	2	2
7	3	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	5	2	3	3
8	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	5	2	5	5
9	5	4	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	5	4	3	2
10	3	2	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	4	1	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	4	2	3
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	2	4
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	2
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	4	3	1	5
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	1	5	2	2
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	5	3	3
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	4	5	2
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	2	1	5	4

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	36

ANEXO 04 - BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

N°	Base de datos de la variable 1 Gestión de recursos humanos																												
	Integración de personas						Organización de personas						Retención de personas						Desarrollo de personas						Evaluación de las personas				
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	
1	3	3	3	3	2	5	4	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	1	3	2	3	
2	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	2	4	2	1	1	1	5	5	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	
3	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	4	4	3	3	3	4	2	3	
4	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	5	4	
5	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	1	
6	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	3	
7	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	
8	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	2	3	5	4	
9	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	4	4	3	4	2	3	3	2	1	5		
10	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	5	5	5	4	
11	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	
12	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	5	5	4	4	
13	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	1	2	4	3	4	3	1	1	4	2	2	5	
14	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	
15	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	5	
16	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	
17	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	2	3	1	4	5	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	
18	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	
19	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	
20	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	
21	3	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	1	3	4	2	2	2	4	
22	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	
23	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	
24	3	1	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3	1	2	3	2	2	1	3	4	4	3	4	3	4	
25	3	3	2	3	2	2	1	4	4	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	
26	2	2	1	4	2	3	2	3	4	3	2	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	1	1	
27	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	
28	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	1	
29	3	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	3	4	4	4	5	
30	2	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	3	2	3	2	1	1	
31	3	5	2	4	3	5	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	3	2	3	4	3	3	5	
32	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	4	
33	3	5	2	2	3	2	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	2	1	3	
34	3	4	2	2	3	1	5	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	5	5	5	1	2	1	3	1	2	
35	2	2	2	2	2	5	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	
36	1	3	2	1	1	1	5	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	5	5	5	5	1	
37	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	
38	2	4	2	3	3	2	5	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	4	5	3	4	3	3	
39	2	5	2	1	2	3	3	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	1	2	1	3	2	2	1	1	3	
40	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	5	5	5	2	3	2	2	4	2	
41	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	
42	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	5	5	3	5	2	
43	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	1	1	4	4	3
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	1	2	3	3	3	1	4	4	3	1	
45	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	
46	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	1	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	
48	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	4	4	3	1	
49	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	2	4	3	3	5	
50	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	
51	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	3	3	2	
52	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	1	
53	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	1	5	3	3	1	2	3	2	3	1	4	3	4	2
54	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	2	3	
55	3	4	4	4	2	4	3	3	4	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	1	
56	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	2	
57	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	2	1	3	4	3	1	
58	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	
59	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	
60	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	3	5	
61	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	5	5	4	
62	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	5	5	5	1	5	5	3	2	1	3	
63	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2
64	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	
65	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	5	1	
66	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	
67	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	3																		

Base de datos de la variable 2 Satisfacción laboral																																				
N	Condiciones físicas					Beneficios laborales y o				Políticas administrativas					Políticas administrativas				Relaciones interpersonales						Desempeño de tareas						Relación con la autoridad					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	4	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	1	4	5	5	5	5	5	2	1	3
2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	5	2
4	5	5	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	5	5	5	5	5	2	1	1	3
5	2	1	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	5	2	2	3	2	3	5	2	3	2	3	1	3	2	4	3
6	3	2	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	4
7	3	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	5	2	2	5	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	4
8	3	2	4	4	1	3	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	4	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	4
9	2	1	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	3	5	5	2	2	3	1	3	5	5	3
10	3	5	1	1	2	1	4	5	5	1	2	5	4	5	5	4	3	3	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	5	5	5	3	5	5	5	3
11	5	5	2	4	5	4	3	4	3	4	3	2	1	1	2	1	3	2	1	4	3	2	3	2	1	3	2	5	2	1	1	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	1	3	2	4	4	3	4	4	2
13	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	5	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1
14	3	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	5	3	3	5	2	5	4	3	2	3	1	5	5	3	5	3	3	2	1	2	3	2	1	2
15	5	5	5	5	3	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	3	5	4	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2
16	2	1	5	5	5	3	3	4	2	4	5	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	3	5	3	4	2
17	3	5	4	5	4	5	4	4	5	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	3	4	2
18	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	5	3	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	
19	2	2	2	4	2	3	5	2	2	1	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	1	5	5	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	
20	3	2	5	5	5	5	3	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	2	2	2	5	4	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	3	3	5	2
21	4	5	1	2	2	1	3	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2
22	3	4	5	2	3	5	3	3	2	5	5	2	1	1	2	1	4	5	5	5	5	2	2	3	3	5	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2
23	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	5	5	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	5	3	3	2
24	2	5	2	3	2	3	5	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	5	2	1	3	2	3	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4
25	4	5	2	2	1	2	5	5	5	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3
26	3	1	1	4	5	5	5	5	3	5	3	2	4	2	3	3	5	2	4	5	5	4	5	2	4	2	3	1	3	5	5	5	5	2	2	3
27	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	3	2	1	5	4	2	3	3	5	5	5	1	2	5	5	5
28	4	3	3	2	2	3	3	5	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1
29	4	2	1	3	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	3	3	2	3	1	2	3	3	5	3	4	1	3	3	4	3	2	1	3	2	4
30	3	1	2	3	1	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	2	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	3	3	5	4	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	5	3	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1
32	2	3	3	5	2	2	4	2	3	1	3	5	5	5	5	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2
33	3	2	5	5	5	5	4	2	3	3	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	2	3	1	3	5	5
34	3	5	2	1	1	2	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	5	5	5	2	3	1	3	3	4	2	3	3	5	5	5
35	4	1	3	2	4	5	3	4	1	3	3	4	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4	3	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
36	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	4	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2
37	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	2	2	3	5	2	4	5	3	2	4
38	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	5	1	1	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5
39	3	1	3	5	5	3	3	3	1	3	3	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2
40	4	3	5	5	5	5	2	3	1	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	5	2

41	4	5	4	4	5	4	4	3	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	
42	4	3	2	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3
43	3	5	3	2	4	2	3	4	2	2	3	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5	2	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	2	2	
44	4	2	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	4	4	1	3	3	4	2	3	1	5	5	3
45	5	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	2	3	
46	2	2	3	5	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	3	2	5	1	1	2	1	4	5	5	1	2	5	4	5	
47	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	4	5	4	3	4	3	4	3	2	1	1	
48	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	
49	3	5	3	2	2	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	
50	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	4	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	5	3	
51	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	3	2	3	2	2	5	5	3	5	5	3	5	3	4	2	4	5	3	2	4	
52	5	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	5	3	2	3	2	5	5	5	3	3	4	2	4	5	3	2	3	
53	4	3	4	2	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	2	2	3	3	2	3	1	4	5	4	5	4	4	5	2	2	3	2	3	
54	2	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	5	2	2	5	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	
55	3	4	4	1	3	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	4	4	2	3	1	5	5	5	5	2	4	2	3	3	5	2	2	1	5	5	
56	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	5	3	2	2	2	4	3	5	5	5	5	3	2	2	2	5	2	2	4	
57	2	1	1	2	1	4	5	5	1	2	5	4	5	5	4	3	3	1	1	2	5	5	5	5	1	2	2	1	3	3	2	1	1	5	5	5	
58	3	2	4	5	4	3	4	3	4	3	2	1	1	2	1	3	2	1	4	3	2	1	1	2	5	2	3	5	3	3	2	5	5	2	1	1	
59	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	4	5	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	5	5	3	
60	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	5	2	1	3	3	3	2	
61	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	5	3	3	5	2	5	4	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	5	5	5	2	3	3	2	3	
62	4	5	5	3	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	2	1	1	3	4	4	4	3	
63	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	3	2	3	2	3	2	5	2	4	5	4	3	3	3	4	3	2	1	3	2	4	3	3	4	3	3	
64	2	4	5	4	5	4	4	5	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
65	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	5	2	2	2	4	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	4	4	4	3	3	
66	4	2	4	2	3	3	5	2	2	1	5	5	5	5	5	3	4	2	2	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	
67	3	5	5	5	5	3	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	2	2	2	5	3	3	4	3	4	2	3	1	3	5	5	3	3	3	4	4	
68	3	1	2	2	1	3	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	3	2	1	1	3	4	2	1	4	2	3	3	5	5	5	3	3	3	4	2	
69	3	5	2	3	5	3	3	2	5	5	2	1	1	2	1	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
70	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	5	5	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	
71	4	2	3	2	3	3	5	2	1	3	3	3	2	3	3	2	5	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	
72	4	2	2	1	2	5	5	5	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	
73	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	
74	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
75	1	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	
76	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	
77	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	
78	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
79	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
80	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	

ANEXO 05 - CARTA DE AUTORIZACIÓN



AUTORIZACIÓN

El Director de la Oficina de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, **AUTORIZA** al Abog. **SEGUNDO FRANCISCO MOREY MIRANO** identificado con DNI N° 46008422 con domicilio en el Jr. Ortiz Arrieta N° 1131 del distrito y provincia de CHACHAPOYAS del departamento de AMAZONAS, para que realizar el Trabajo de Investigación – TESIS denominado: "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS" y la publicación de resultados, en la línea de investigación Gestión de Políticas Públicas dentro de la Sede Central del GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, como parte del procedimiento para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en el Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Por lo antes descrito se le brinda todas las facilidades que sean necesarias para el perfeccionamiento, procedimiento, aplicación, obtención y publicación del mencionado trabajo de investigación y sus resultados.

Para mayor conformidad se expide el presente documento a solicitud del interesado para lo fines académicos que se crean convenientes.

Chachapoyas, 02 de mayo de 2019

