



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Post Grado

Maestría en Ciencias Administrativas

TESIS

**DESARROLLO PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE AGRICULTURA HUÁNUCO - 2018.**

**Para Optar el Grado Académico de :
MAESTRA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Mención en Gestión Pública**

AUTORA

MARÍN BORUNDA, Dallanara Ysabel

ASESOR

Mtro. MARTEL CARRANZA, Christian Paolo

**Huánuco - Perú
2019**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 09:00 am, a los 03 días del mes de mayo del año dos mil diecinueve, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Oscar Augusto, CAMPOS SALZAR (Presidente), Mtra. Idelia Mirta CRISTOBAL LOBATON (Secretaria) y el Mtro. William Giovanni LINARES BERAÚN (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 869-2018-D-EPG-UDH, de fecha 26 de Diciembre del año dos mil dieciocho y la aspirante al Grado Académico de Maestro, MARIN BORUNDA, Dallanara Ysabel.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**DESARROLLO PERSONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO - 2018**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota Dieciséis (16) con la calificación de BUENO; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública a la graduando MARIN BORUNDA, Dallanara Ysabel.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 10:00 am horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Oscar Augusto, CAMPOS
SALZAR

SECRETARIO

Mtra. Idelia Mirta CRISTOBAL LOBATON

VOCAL

Mtro. William Giovanni LINARES
BERAÚN

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida, a mi padre el ángel que desde el cielo me cuida y guía mis pasos.

A mi madre Dorfa Borunda Rivera compañera de mi vida, por su amor, paciencia, sacrificio y por ser mi motor y motivo en mi vida profesional.

A mis hermanos Angélica Marín Borunda, José Luis Marín Borunda por su apoyo incondicional para éste logro tan importante de mí vida y también a mis sobrinos Xiomara, Josef, Iehia.

AGRADECIMIENTO

Expresar mi sincero agradecimiento:

A los profesores de la Universidad de Huánuco especialmente a la escuela de Post Grado, por sus métodos de enseñanzas y sus conocimientos que fueron muy importantes a lo largo de la enseñanza.

A mi asesor Dr. Cristhian Paolo Martel Carranza y coordinador Simeón Soto Espejo por su gran apoyo, a mis jurados por su tiempo brindado, finalmente hacer de esta tesis una realidad.

A todos los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco por su colaboración en la información necesaria para desarrollar este trabajo de investigación.

A mi madre, hermanos y a una persona en especial "A" por su apoyo constante para poder concluir la maestría satisfactoriamente gracias.

La tesista

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN.....	VI
SUMMARY	VII
PRESENTACION	VIII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.3. OBJETIVOS GENERAL	18
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20

CAPITULO II

MARCOTEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	28
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.4. HIPÓTESIS.....	39
2.5. VARIABLES.....	39
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE.....	39
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	39
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACION.....	42
3.1.1. ENFOQUE.....	42
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	43
3.1.3. DISEÑO.....	43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	47
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	48
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	48

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	49
4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEVA DE HIPOTESIS.....	77

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS	83
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.....	90

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar en qué medida el Desarrollo Personal se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018. El diseño de esta investigación fue descriptivo correlacional, se utilizó la muestra de 84 trabajadores administrativos nombrados, contratados (CAS) de ambos sexos; los trabajadores fueron sometidos a una evaluación, mediante dos instrumentos confiables y validados; para la variable Desarrollo Personal y para la variable Satisfacción Laboral se aplicó el cuestionario. Con el resultado y el análisis estadístico se pudo observar que si existe relación significativa entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

Palabras clave:

Trabajo en equipo, satisfacción laboral y capacitación laboral

SUMMARY

The main objective of the research work was to determine to what extent the Personal Development is related to the Labor Satisfaction of the personnel in the Huánuco Agriculture Regional Office 2018. The design of this investigation was correlational descriptive, the sample of 84 named administrative workers was used , contracted (CAS) of both sexes; the workers were subjected to an evaluation, using two reliable and validated instruments; for the variable Personal Development and for the variable Labor Satisfaction, the questionnaire was applied. With the result and the statistical analysis it was observed that there is a significant relationship between Personal Development and Labor Satisfaction of the workers of the Huánuco 2018 Agriculture Regional Office.

Keywords:

Teamwork, job satisfaction and job training

PRESENTACION

La presente tesis ha sido elaborado luego de realizar un estudio sobre el “**Desarrollo Personal y Satisfaccion Laboral del Personal en la Direccion Regional de Agricultura Huánuco 2018**”, se pudo identificar los problemas que sucedía a diario en los trabajadores; sobre la insatisfacción personal y laboral; luego se planteó medidas de solución en el desarrollo de la entidad.

Chiavenato, (2003). Desarrollo personal es el conjunto de experiencias que proporcionan oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional

El desarrollo personal es el resultado de las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador, es un proceso continuo que se realiza en un largo periodo de tiempo, se requiere paciencia y una perspectiva amplia.

Silíceo, (2006). Menciona que lograr el compromiso profundo que el personal haga las cosas bien desde el principio, son metas fundamentales de las estrategias educativas en la organización. La capacitación tiene todas las acciones y actividades que llegue a desarrollar las actitudes y habilidades del trabajador con el objetivo de hacer más eficiente el trabajo. La institución tiene el compromiso socio-laboral de dar valor agregado a los recursos que tiene a su cargo, esto es, al capital, la materia prima, la tecnología y los trabajadores que forman parte. Para eso se ha diseñado cada instrumento de investigación y poder lograr obtener información del personal que trabaja en la Direccion Regional de Agricultura Huánuco.

La metodología descriptiva correlacional nos ha permitido obtener información necesaria de las variables Desarrollo personal y Satisfaccion laboral de la DRA. En la primera parte está la fundamentación del problema,

en ella postula las razones de la investigación, así mismo, explica el Desarrollo personal y Satisfacción laboral para posteriores investigaciones.

En la segunda parte se encuentra los antecedentes de diferentes universidades importantes cuyas tesis sostienen conclusiones útiles para este trabajo. De igual forma, la teoría expuesta permite fundamentar las variables consideradas en esta investigación.

El Marco Metodológico considera un diseño que la investigación descriptiva exige, utilizando herramientas como las fichas de observación, fichas de encuestas para poder determinar información y ser contrastada con el mismo esquema.

Finalmente, los resultados, son presentados en tablas y gráficos debidamente ordenados.

La discusión de resultados se realizó considerando bibliografías con los antecedentes e información obtenida.

Las conclusiones y recomendaciones han sido hechas mediante los objetivos de la tesis

La Tesista

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

En la era del conocimiento que vivimos actualmente, han aumentado las exigencias de un mundo moderno con una sociedad exigente que presionan a las organizaciones públicas y privadas a modernizar sus formas de gestión y servicios al usuario.

Para poder atender estas exigencias, las organizaciones necesitan personas con mejores conocimientos, habilidades y actitudes, y así asegurar que se utilicen bien los recursos de manera eficiente. Es decir las organizaciones dependen, directa e irremediablemente de los trabajadores para producir sus bienes, servicios y atender sus necesidades a los usuarios y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos.

Las personas aumentan o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización. A partir de como sean tratadas pueden tener éxito y también problemas. Es mejor tratarlas con respeto, amabilidad para que se desarrollen eficientemente, para ello la gerencia debe propiciar y apoyar el desarrollo personal y lograr la satisfacción laboral. En esta perspectiva de cambios de paradigma, ya no se habla de administrar “recursos humanos”, sino de gestionar el “talento humano”; es decir en vez de ver a las personas como objetos serviles, se les mira como personas

Activos e inteligentes.

En el Perú, hemos sido testigos en cuanto a la modernización de gestiones de algunas entidades públicas tales como: SUNAT, SUNARP entidades que tienen la finalidad de recaudar los impuestos para mejorar la calidad de vida y lograr un bienestar adecuado para la población. El fin de toda tributación a nivel mundial es el bien común de la sociedad civil. Es decir, que el gobierno o el estado use los recursos que se recaudan a través de la SUNAT para ser destinados al bien común.

Los beneficios tributarios constituyen incentivos que son otorgados por el Estado a los empresarios como una herramienta que ayude al crecimiento y desarrollo del país y a conseguir objetivos económicos y sociales, que apunten a una mejor calidad de vida de la población en general.

El Congreso del Perú aprobó La Ley Orgánica N° 27867, Ley orgánica de los Gobiernos Regionales que establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales. Define la organización democrática, descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización.

La misión de los gobiernos regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región con el cumplimiento de objetivos y metas

explícitos y de público conocimiento.

Los gobiernos regionales tienen jurisdicción en el ámbito de sus respectivas circunscripciones territoriales, conforme a Ley tienen por finalidad fomentar el desarrollo regional integral sostenible; promoviendo la inversión pública y privada como el empleo, también garantiza los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes como programas nacionales, regionales y locales para el desarrollo.

Ley Marco del Empleo Público 28175; tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada al Estado de Derecho.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), es la que promueve, coordina y articula la política general del gobierno de manera participativa, transparente y concertada para contribuir al desarrollo sostenible del país con democracia, equidad y justicia social, Es la encargada de la modernización de la administración pública con la existencia de los partidos políticos impiden el avance más acelerado del proceso y los distintos regímenes de contratación de personas.

Decretos legislativos 276 Carrera Administrativa de principios, normas y procesos que regulan los derechos y deberes que corresponden a los servidores públicos que prestan servicios permanente en la Administración Pública.

El objetivo es permitir la incorporación de un personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Su estructura permite la ubicación de los servidores públicos según las calificaciones y méritos.

Decretos legislativos 728 la presente Ley tiene por objeto la incorporación al Seguro Social de Salud (ESSALUD) del personal profesional, no profesional, asistencial y administrativo que se encuentran bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Ley de Productividad y Competitividad Laboral, las normas del servicio civil ni la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia. La presente Ley es de alcance al siguiente personal que se encuentra bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS): Profesionales de la salud, Técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, Profesionales administrativos, Técnicos y auxiliares administrativos.

Decretos legislativos 1057- Contrato de Administración de Servicios CAS, locación de servicios, funcionarios de confianza, regímenes especiales por convenio con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD) y las políticas remunerativas constituyen factores que limitan la reforma del Estado y la descentralización.

En este sentido, las decisiones en materia de recursos humanos deben permitir conciliar las necesidades de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco y acoger las demandas de sus

trabajadores, de modo de mejorar la calidad de vida laboral, debiendo promover la adecuada motivación para el trabajo.

El activo máspreciado de toda institución en particular sus trabajadores, que le permitirán llevar a cabo su gestión con éxito. La gestión y las ideas podrían ser imitadas al igual que los procesos y tareas de trabajo ya que son similares, además el desarrollo tecnológico también puede incorporarse, pero el personal es inimitable e inigualable, las personas son únicas y por lo mismo se debe cuidarlas y promover no sólo de su desarrollo intelectual sino también personal.

Para poder ofrecer a los ciudadanos bienes y servicios de calidad y excelencia, las instituciones públicas como la DRA deben lograr la satisfacción en el trabajo de sus funcionarios y demás trabajadores; en tal sentido, entender los factores que determinan la satisfacción laboral tiene mucho significado para sus directivos.

La DRA cuenta con 84 trabajadores los cuales son trabajadores nombrados, (Cas) contratados, para ello se debe lograr una alta satisfacción de los trabajadores por ello se requiere considerar diversas políticas en materia de selección de personal, revisar el sistema remunerativo, promover ascensos, evaluar el desempeño, mejorar las condiciones de trabajo, mejorar la capacitación y desarrollo de las personas. Uno de estos aspectos que se ha venido descuidando a lo largo de diferentes períodos de gestión, es el tema de la capacitación para el trabajo y el personal; en sentido más amplio la falta de políticas coherentes de desarrollo del personal. Como se había señalado hoy en día la era del

conocimiento exige que las organizaciones cuenten con personas muy bien preparadas, que manejen conceptos, informaciones, habilidades y actitudes de vanguardia; para ello es preciso transformar a las personas en talentos, que adquieran algún diferencial competitivo, un valor adicional que se trasmite a la organización y luego a los usuarios, a través de la entrega de bienes y servicios de excelencia. Para lograr esa transformación humana, se requiere no sólo de la capacitación para mejorar el trabajo actual (corto plazo), sino de un verdadero desarrollo de las personas con una visión estratégica, para el mediano y largo plazo.

De manera preliminar, se tiene conocimiento que la Dirección Regional de Agricultura Huánuco presenta una alta debilidad en este aspecto. En efecto, la capacitación a sus trabajadores es parcial e insuficiente y el enfoque ampliado de desarrollo de personal, prácticamente es inexistente. Se sabe que la capacitación del personal no es igual para todos los trabajadores: por un lado se tiene al personal que ocupa cargos de confianza y jefaturas, y por otro lado están los trabajadores que no ocupan cargos jerárquicos.

Al no haber equidad en el acceso a la capacitación y ausencia de programas de desarrollo personal, es posible que estos factores estén afectando la satisfacción laboral, aspectos de interés de la presente investigación.

Al revisar la literatura científica sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral, se ha determinado que existen

diversas teorías o enfoques. Uno de los más populares y que ha servido de guía en el presente análisis, es el enfoque de satisfacción laboral formulado por Herzberg (1959), de amplia influencia en la actualidad; conocida como teoría de los dos factores: los factores extrínsecos y los factores intrínsecos.

Los primeros se refieren a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio: salarios, políticas de la empresa, entorno físico, seguridad en el trabajo y los segundos se refieren a los factores que son consustanciales al trabajo: contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

Sin embargo esta concepción la hemos enfocado teniendo en cuenta una situación laboral moderna, acorde con el conocimiento; es por ello que en vez de hablar de factores intrínsecos al puesto de trabajo, nos referimos a los factores consustanciales al desarrollo personal, es decir aquellos que se pueden adquirir mediante la educación de las personas.

Este trabajo de investigación busca establecer el Desarrollo Personal en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco; así como también describir el nivel de cada uno de ellos. Ello permitirá tomar medidas pertinentes para su mejoramiento. En consecuencia, es imprescindible conocer la definición conceptual de cada una de las variables de estudio. De ello dependerá el análisis real y profundo de las mismas. El Desarrollo personal está referida al estado o atmósfera laboral de una determinada entidad u organización, los cuales ejercerán incidencia

permanente en la actuación, conducta y desempeño de cada uno de sus miembros (Chiavenato, 1994)

De acuerdo a la opinión de muchos expertos el Desarrollo Personal incide en diferentes áreas de la Dirección Regional Agricultura Huánuco, especialmente en lo concerniente a la satisfacción del personal y por ende en su eficiencia y productividad de una organización. Por esta razón consideramos de suma importancia llevar a cabo un estudio destinado a comprobar si el Desarrollo Personal se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018; para luego buscar alternativas de solución pertinentes.

La Dirección Regional de Agricultura Huánuco promueve el Desarrollo sustentable y Competitivo de la actividad agraria, en armonía con la política nacional y regional; impulsando la constitución y fortalecimiento de las organizaciones de productores; utilizando los recursos y estrategias de los agentes involucrados, las ventajas comparativas de los pisos ecológicos y la cuenca como unidad de gestión; propiciando la sinergia de las acciones institucionales, desarrollando las capacidades humanas de los productores y empresas agrarias.

Promover el Desarrollo Competitivo y sostenible de la actividad agraria, en concordancia con la política nacional, regional y local, impulsando la asociatividad y el fortalecimiento de las organizaciones agrarias, con enfoque de cuencas en armonía con el medio ambiente, para mejorar la calidad de vida del poblador rural.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

PG: ¿En qué medida el Desarrollo Personal se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2018?

1.2.2. Problema Específicos

PE₁: ¿En qué medida la capacitación laboral se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2018?

PE₂: ¿En qué medida la evaluación del desempeño se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-2018?

PE₃: ¿En qué medida la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018?

1.3. OBJETIVOS GENERAL

OG: Determinar en qué medida el Desarrollo Personal se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

OE₁: Determinar en qué medida la capacitación laboral se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.

OE₂: Determinar en qué medida la evaluación del desempeño se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.

OE₃: Determinar en qué medida la motivación se relaciona Con la satisfacción laboral del personal del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Justificación teórica

La investigación tiene como fundamento las principales teorías de la satisfacción laboral y el desarrollo del personal que son línea de base para postular interrelaciones entre las variables planteadas como objetivos e hipótesis.

1.5.2. Justificación práctica

La tesis combina los conocimientos desarrollados por investigadores, con la metodología para la adquisición de información y la formulación de propuestas de orden de gestión pública en el tema que se viene desarrollando.

1.5.3. Justificación metodológica

Porque utiliza el enfoque sistémico al método científico para la búsqueda de la verdad, con la posibilidad de que, con una prueba empírica, se logre los objetivos planteados, básicamente enfocada en el Desarrollo personal y la Satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones que se obtuvo en la presente investigación son las siguientes:

- **Limitación de Información:** La escasa accesibilidad a la información por parte de los funcionarios del Área de RR.HH de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco por sus labores sobrecargadas que realizan durante el día, y por ello no te brindan una buena información adecuada y detallada.
- **Limitación del Tiempo:** El tiempo fue muy corto y limitado ya que la tesis labora a tiempo completo en una institución privada.
- **Limitaciones Económicas:** El no tener un trabajo estable y un sueldo que se ajuste a la necesidad; limita hacer muchas actividades para desarrollar ésta investigación ya que se invirtió en movilidad, copias, folder, impresiones, internet y otros programa.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad radica en la disponibilidad de información relevante con gran facilidad que se obtuvo para que éste trabajo de investigación sea factible y realizarlo en las mejores condiciones de parte de los sujetos de investigación, y las posibilidades de

cooperación de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

Se agregó más de lo normal, un esfuerzo para lograr el desarrollo del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. Antecedentes a nivel Internacional

Fuentes Navarro, Silvia María (2012) en su tesis titulada **“Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad”** (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del **Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango**) presentada a la Universidad Rafael Landívar, concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Rosales Jaramillo, Leonel Rosales (2017) en su tesis titulada **“Análisis de la satisfacción laboral y Desempeño Académico Profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de cuenca, Ecuador”**, concluye que la realización del artículo permitió conocer teorías y modelos integradores actuales para profundizar y explorar en un constructo vital en el mundo del trabajo como lo es la satisfacción laboral. El estudio aporta una valiosa información del estudiantado graduado en relación con los

determinantes extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral, que pueden ser fuente valiosa de investigaciones posteriores.

- Se evidencia un alto porcentaje de satisfacción laboral en las personas graduadas encuestadas de la carrera de Psicología. Este es un elemento gratificante cuando se conoce que este constructo ha sido estimado como un factor crucial en la vida del trabajo, pues no es fácil conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha, aun cuando existen organizaciones en las que se considera al sujeto trabajador como un homo económico, ausente de intereses, deseos, expectativas y necesidades.

García Sanz Virginia (2012) en su tesis titulada **“La Motivación Laboral estudio Descriptivo de algunas Variables a la Universidad de Valladolid.”** y concluye con el desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental.

La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% de los entrevistados abandonarían su trabajo por un mal ambiente laboral. Las entrevistas realizadas nos suministran información de los elementos motivadores y condicionantes que influyen en las personas para sentirse satisfechos, obtener sus objetivos, sentirse a

gusto, etc. El objetivo para las empresas debería ser no plantearse una retribución económica como elemento exclusivo motivador sino un conjunto de elementos distintos que permita el desarrollo pleno de la personas y en consecuencia, sus resultados aportaran más producción y el valor para la consecución de los objetivos de la empresa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vásquez Vásquez, Guillermina (2015) en su tesis titulada **“Programa “Desarrollo Personal” para mejorar la Inteligencia Emocional de los estudiantes de Segundo de Secundaria de una Institución Educativa de Carabaylo”**, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, y concluye con la realización de este trabajo se ha desarrollado por la gran dificultad que muestran nuestros estudiantes en el control de sus emociones ya que a diario escuchamos muchos casos sobre violencia en casi todos los ámbitos. Es por ello que el objetivo principal de este trabajo es determinar el efecto del programa “Desarrollo Personal” en la inteligencia emocional de los estudiantes de segundo de secundaria de una Institución Educativa del distrito de Carabaylo. El diseño de la investigación fue experimental de tipo cuasi experimental con aplicaciones de pruebas de pre test y post test para la comprobación de las hipótesis. La población estuvo conformada por 70 estudiantes del segundo de secundaria, Los resultados obtenidos al aplicarse el pre test a los grupos control y experimental revelaron que los estudiantes presentaron un coeficiente emocional similar, así como en los componentes emocionales intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Tal es así, que al aplicar el

programa “Desarrollo Personal” al grupo experimental tuvo un efecto significativo, logrando mejorar la inteligencia emocional en las dimensiones antes mencionadas.

López Benavides, Bery Silbya, (2016) en su tesis titulada **“Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del servicio de Medicina del Centro Medico Naval-Santiago Távara, Bellavista”** Lima Callao presentada por la Universidad Cesar Vallejo. Concluye que la influencia que existe entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de Medicina del Centro Médico Naval Santiago Távara. La población está constituida por el personal de enfermería que brinda atención asistencial a los pacientes del servicio de medicina, el 99% del sexo femenino y 1% sexo masculino, cuyas edades oscilan entre el 25 – 50 años.

El tipo del estudio es descriptivo explicativo, el diseño es transaccional o transversal que utiliza dos instrumentos: la escala de clima laboral (CL-SPC) y escala de satisfacción laboral (SL-SPC), ambos de Sonia Palma Carrillo

2.1.3. Antecedentes Locales

Delgado Espíritu, Alicia (2015), en su tesis titulada **“El Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015”** presentada en la Universidad de Huánuco y concluye que el clima organizacional se encuentra relacionado

significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Amarilis, porque según la prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson, realizado entre las dos variables, arrojaron el valor de 0.823, siendo el nivel de correlación positiva y alta con los Problemas y Objetivos Específicos. Existe relación moderada y positiva entre la dimensión Estructura y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson 0.769. Existe relación moderada y positiva entre la dimensión Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.473. Existe relación alta y positiva entre la dimensión Cooperación y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.768.

Con la hipótesis: Al contrastar nuestra hipótesis general de investigación, la prueba estadístico fue de $t_e = 11.590$, el cual fue superior a los valores tabulados ($t_T = 1.671$ y 2.390); por lo tanto se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1) a un nivel de confianza de 95% y 99% respectivamente.

Murrieta Lozano, Roberto (2016) en su tesis titulada **“Motivación y satisfacción laboral en los Profesionales de salud del servicio de Emergencia del Hospital de contingencia Tingo María”** presentada a la Universidad de Huánuco concluye que Existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral. El 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron

un nivel bajo de motivación laboral; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación laboral.

- El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.
- Al inferir el valor “P” de la prueba de chi cuadrada para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que existe relación. Así mismo podemos medir el grado de relación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos manifiesta una baja relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

Romero Villasis, Misael Eugenio (2012) en su tesis titulada **“Desarrollo de Competencias Laborales y la Calidad de Servicios Administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis- 2012”**. Presentada en la Universidad de Huánuco, y concluye que se determinó que existe incidencia estadísticamente significativa entre el desarrollo de las competencias laborales y la calidad de servicios administrativos en la municipalidad distrital de Amarilis, nos muestran los estadísticos de prueba, en el que con un nivel de significancia del 5% el p valor da como resultado 0,042. De la misma manera se determinó que el nivel de desarrollo de competencias laborales presenta un nivel entre regular a bueno,

mientras que la calidad de servicio administrativo muestra una tendencia entre regular a mala.

Se determinó que el nivel de desarrollo de competencias laborales en la Municipalidad Distrital de Amarilis presentan un nivel valorativo entre regular y bueno, la valoración regular tiene preponderancia con un 40,8%, seguido de malo con un 59,2%.; asimismo se determinó que la valoración promedio de la calidad de servicios administrativos en la Municipalidad Distrital de Amarilis varían entre regular y malo tiene preponderancia con un 66,5%, seguido de malo con un 33% y bueno con sólo un 0,5%

2.2. BASES TEÓRICAS

Para poder nutrir en forma congruente la investigación, se ha plasmado bases teóricas, de acuerdo a las variables y dimensiones del estudio.

2.2.1. Desarrollo Personal

Según Brito Challa, (1992), El desarrollo personal de sí mismo, implica un autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes del nuevo siglo. Triunfar o tener éxito siempre ha sido lo que tiene el hombre en mente al iniciar cualquier proyecto o labor, es por esto que el desarrollo del individuo ha logrado obtener un puesto importante y Trascendental en los las últimas décadas, apareciendo multitud de autores al respecto.

La idea de realizar esta actividad es lograr que la persona sea un ser más completo e íntegro. Al alcanzar esta estabilidad emocional, entonces el individuo podrá disfrutar de un mayor

bienestar personal y laboral; podrá mejorar su potencial, excelencia, responsabilidad, autoestima y creatividad en su ambiente de trabajo.

Objetivos del Desarrollo Personal

Según Brito Challa, (1992).

- Evaluar que quiere conservarse, mejorarse o cambiarse, y ubicar las herramientas para hacerlo.
- Librarse de los obstáculos interiores y exteriores que alguna vez o de alguna manera impidan el liderazgo y el buen desempeño como trabajador y como líder.
- Ser quien se quiere ser; donde el pensar, el sentir y el actuar sean una unidad coherente o guardar relación con la actitud personal y responsabilidad.
- Básicamente Conocerse a sí mismo, con honestidad, ubicando virtudes y defectos.

Herramientas para el Desarrollo Personal

- Utilizar la propia experiencia, notando el sentido y el sentimiento que le damos a nuestras vivencias.
- Ser consciente o darse cuenta de las propias acciones y comportamientos.
- Aprender a comunicar, a uno mismo y a otros, los descubrimientos sobre sí mismo.
- Tener su propia personalidad y no copiar otra.

Métodos del Desarrollo Personal

Según **Chiavenato (2009)** son:

- **La rotación de puestos**, consiste en que las personas pasen por distintos puestos en la organización con la finalidad de aprender nuevos conocimientos y desarrollen sus habilidades y capacidades.
- **Puestos de asesorías**, se enfoca en brindar una oportunidad al trabajador que cuenta con gran potencial bajo la supervisión de un gerente exitoso.
- **Aprendizaje práctico**, permite a la persona dedicarse a analizar un trabajo y resolver problemas de proyectos y otros departamentos, esto se puede realizar en equipo cuando existan proyectos que necesitan cooperación.
- **Asignación de comisiones**, aprende de otros trabajadores con experiencia en temas de investigación y resolución de problemas, se le otorga la oportunidad de formar parte de comisiones donde puede tomar decisiones.
- **Participación en cursos y seminarios externos**, facilita adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades conceptuales y analíticas, a través de cursos clases y seminarios.
- **Ejercicios de simulación**, simulan estudios de casos en el cual el personal se ve involucrado describiendo y diagnosticando problemas reales analizando causas y planteado soluciones considerando las más adecuadas poniéndolas en marcha.

Capacitación Laboral

Por su parte, para Chiavenato (2002) refiere que la capacitación es un medio que desarrolla las capacidades de las personas para que sean más productivas, creativas e innovadoras, y puedan contribuir eficazmente a los objetivos organizacionales.

Guglielmetti, (2002) señala que “la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema.

Objetivos de la Capacitación:

1. Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto. |
2. Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no sólo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
3. Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración

Desarrollo de Habilidades

Chiavenato (2011), habilitar a las personas para la realización y la operación de tareas, manejo de equipo, máquinas y herramientas. Se trata de una capacitación orientada directamente hacia las tareas y operaciones que se realizan.

Desarrollo de Actitudes

Robbins y Judge (2013), las actitudes son enunciados de evaluación favorable o desfavorable acerca de objetos, individuos o eventos. Reflejan cómo se siente alguien con respecto a algo. Cuando digo “me gusta mi empleo”, expreso mi actitud hacia el trabajo.

Educación Especializada

Davis & Guzmán (2014), se circunscribe a las necesidades específicas y más o menos inmediatas de la empresa.

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2011), es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto determinado de trabajo y de su potencia de desarrollo, asimismo se da para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de un colaborador dentro de la entidad.

Motivación

Abraham Maslow (1991), es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Según Herzberg (2007), El logro es una recompensa auto administrada que se deriva del hecho de alcanzar un objetivo

estimulante. David Mc Clelland ha descrito las diferencias individuales que se persiguen entre quienes buscan el logro.

Fernández (1999), define el reconocimiento como la manera mediante la cual otras personas loan al trabajador por la eficiencia e integridad que tiene para realizar su labor. Este reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su inmediato superior o los altos directivos de la institución. En el contexto de la recompensa o reconocimiento se refiere a la confirmación por parte de los directivos acerca de los logros del trabajador, confirmación que podría dar realce a su estatus.

Según Hernández (1989) citado por Vásquez y Guadarrama (2001) define responsabilidad como la apreciación que tienen las personas del compromiso con el trabajo que posee el personal de una organización, así como el cuidado y entrega que muestra en su labor **Según Herzberg, citado por Riley (2005)** esta considera el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas.

2.2.2. SATISFACCION LABORAL

Robbins (1999), define la satisfacción laboral se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas, con los gerentes y cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. La

satisfacción labor está relacionada al clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral.

Arbaiza (2010), La satisfacción laboral es un tema que cada día cobra mayor importancia e interés en el ámbito organizacional y guarda bastante relación con las condiciones en las que el empleado trabaja, así como con el clima organizacional, en este sentido.

Muñoz Adánez, (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas

Gibson (1985), plantea simplemente que la satisfacción laboral se refiere al grado en que la organización satisface las necesidades de los empleados.

Satisfacción con las condiciones de trabajo

Robbins y Judge (2013), cuando se habla de la actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, Ambientes físico óptimos, iluminación, buenos equipos un clima laboral saludable, horarios flexibles, descansos, empatía, equidad; Cantidad de trabajo; condiciones de seguridad. La cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Unos individuos con un alto nivel de satisfacción

laboral tienen sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Factores Intrínsecos

Herzberg (1959), define: que existen dos grupos o factores que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo.

Los grupos de factores intrínsecos y otro de factores extrínsecos son:

- **Grupo de factores intrínsecos o motivacionales:**

Son factores propios de las circunstancias del trabajo, se asocian directamente a la satisfacción en el puesto de trabajo es decir las tareas y deberes están relacionados y tienen que ver con el contenido del cargo, produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad; logro, reconocimiento y responsabilidad.

- **Grupo de factores extrínsecos o Higiénicos**

Son aquellos referidos a las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, pero en su sentido más amplio, en donde hay retribuciones externas como condiciones físicas y ambientales que se dan por separado de la naturaleza del trabajo; salario, entorno físico, políticas de empresa, seguridad en el trabajo, clima laboral.

Satisfacción con los Beneficiarios

Los Beneficios Laborales definidos por Castillo (2006):

Es una función de la Administración de Personal, que involucra los beneficios recibidos por parte del trabajador, pero que no constituyen

salario. La compensación directamente pagada en dinero como salarios y prestaciones (bonificaciones, primas, auxilios, e incentivos) pertenecen a la función de remuneración.

- **Acción con el trabajo:** Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, como las; posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc.
- **Satisfacción con el salario:** Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad).
- **Satisfacción con las promociones:** Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.
- **Satisfacción con el reconocimiento:** Incluye las aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo.
- **Satisfacción con los beneficios:** Incluye beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- **Satisfacción con la supervisión:** Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
- **Satisfacción con los colegas de trabajo:** Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos.
- **Satisfacción con la compañía y la dirección:** Se destaca en este ítem las políticas de beneficios y salarios.

Importancia de la satisfacción laboral

Todo directivo conoce, o debería conocer, la importancia que tienen los recursos humanos para el éxito de su empresa. Los miembros de su

equipo de trabajo son el recurso máspreciado de cualquier empresa, ya que de ellos depende, en un alto porcentaje, el buen funcionamiento de tu organización. Lo deseable es que todos los miembros de tu equipo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes en su trabajo.

Medidas de satisfacción laboral

Harpaz (1983), los métodos utilizados para medir la Satisfacción en el trabajo son los métodos directos y los indirectos. Respecto a los métodos directos, se destaca la utilización del cuestionario, instrumento que permite recoger información a nivel de actitudes de las personas en estudios con relación a múltiples dimensiones del trabajo.

Peiró y Prieto (1996), los métodos indirectos procuran minimizar desviaciones de las informaciones y Obtener información precisa de las verdaderas actitudes de los individuos, en contrapartida al formalismo de la estructura de los métodos directos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Comunicación:** Es el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas.
- 2. Conocimiento:** son conjunto de aprendizajes recopilados que pueden ser de manera empírica (experiencia) y de manera académica, que por defecto sirven para aplicar, crear y transmitir informaciones a otras personas logrando canalizarse y componerse los conocimientos.
- 3. Desarrollo:** Programas dirigidos a empleados de niveles medios y superiores a corto mediano y largo plazo a los cuales se les da una preparación que les servirá en el futuro.

4. **Desarrollo de Actitudes:** Cambiar actitudes negativas por favorables, adquirir conciencia de las relaciones y mejorar la sensibilidad hacia las personas.
5. **Desarrollo de Habilidades:** Habilitar a las personas para la realización y la operación de tareas, manejo de equipo, máquinas y herramientas.
6. **Desarrollo Personal:** El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, Es la superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano.
7. **Educación especializada:** Se circunscribe a las necesidades específicas y más o menos inmediatas de la empresa.
8. **Intrínsecos:** se refiere a aquello que es natural o propio de la cosa que se habla. Se refiere a la esencia propia de algo en concreto, como también podría ser su peculiaridad.
9. **Laboral:** es aquello que tiene que ver con el trabajo.
10. **Logros alcanzados:** habilidades profesionales desarrolladas.
11. **Motivación:** Aquellos que impulsan, dirigen y mantienen el comportamiento humano.
12. **Organización:** Es una unidad social coordinada en forma consiente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas.
13. **Recompensas:** Es ofrecida como incentivo para la realización de una tarea a alguien no asociado generalmente al mencionado grupo. Están representadas en forma de dinero.
14. **Retroalimentación:** Es un Método consistente en mantener la acción o eficacia de un sistema mediante la continua revisión de los elementos

del proceso y de sus resultados, con el fin de realizar las modificaciones que sean necesarias.

15. Satisfacción laboral: Es el grado en el cual los trabajadores se sienten satisfechos y felices por su trabajo.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. Hipótesis General

HG: El Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE₁: La capacitación laboral se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-2018.

HE₂: La evaluación del desempeño se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-2018.

HE₃: La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco- 2018.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable Dependiente:

Desarrollo personal

2.5.2. Variable Independiente:

Satisfacción laboral

2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE E INDICADORES				
VARIABLE INDEPENDIENTE				
VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Desarrollo Personal	Desarrollo Personal es una de las herramientas más eficaces para crecer como persona, descubrir tus talentos y ser cada día una mejor versión de ti mismo.	Capacitación laboral	Desarrollo de habilidades	¿Cree usted que el desarrollo de habilidades es parte de nuestro desarrollo profesional en la DRA?
			Desarrollo de actitudes	¿Considera usted que el desarrollo de actitudes es el principal eje de la actividad laboral en la DRA?
			Educación especializada	¿Ha asistido usted a eventos de educación especializada en la DRA?
		Evaluación del desempeño	Conocimiento	¿Usted está satisfecho con el grado de conocimiento en su desempeño laboral en la DRA?
			Desarrollo potencial	¿Usted está satisfecho con el desarrollo potencial de los trabajadores de la DRA?
			Nivel de comunicación	¿Usted está satisfecho con el nivel de comunicación que tienen sus compañeros en su trabajo de la DRA?
		Motivación	Logros	¿Usted está satisfecho con los logros alcanzados en su Desarrollo personal?
			Responsabilidad	¿Usted conoce acerca de las responsabilidades que debe cumplir en la DRA?
			Reconocimiento	¿Considera usted que el reconocimiento al personal por parte de la DRA es significativo?

VARIABLE DEPENDIENTE				
VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Satisfaccion laboral	Es la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas que desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas, con los gerentes y cumplir con los reglamentos organizacionales, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas	Satisfaccion con las condiciones de trabajo	Ambientes laborales óptimos	¿Cree usted que los ambientes laborales están óptimas para un buen trabajo?
			Flexibilidad de horarios	¿Se siente satisfecho con los horarios establecidos por sus superiores de la Dirección Regional de Agricultura-Huánuco?
			Flexibilidad de descansos	¿Cree usted que la flexibilidad de descansos propuestas por sus superiores es importante?
		Factores intrínsecos	Desarrollo de capacidades	¿Se siente satisfecho con el nivel de desarrollo de capacidades?
			Ascensos	¿Cree usted que los ascensos son muy importantes para los trabajadores de la DRA?
			Variedad de tareas en el puesto	¿Se siente usted satisfecho con la variedad de tareas en el puesto?
		Satisfaccion con los beneficios	Vacaciones	¿Está de acuerdo con las vacaciones que recibe de la Dirección Regional de Agricultura?
			Seguro social	¿Qué tan satisfecha se siente usted con el seguro social que ofrece la Dirección Regional de Agricultura?
			Ausencia familiar	¿Usted conoce el beneficio que ofrece la DRA acerca de la ausencia familiar?

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación es de tipo Aplicada, dado que busca ampliar y profundizar la realidad de las variables tanto independiente como dependiente en el sujeto de investigación (**Hernández Sampieri, 2006**).

3.1.1. Enfoque

Hernández Sampieri (2006), el presente estudio es de enfoque cuantitativo ya que se refiere que el investigador recolecte datos numéricos de los objetivos, fenómenos, participantes que estudia y analiza mediante procedimientos estadísticos, de este conjunto de pasos llamado investigación cuantitativa, se derivan otras características del enfoque cuantitativo que se precisan a continuación: Las hipótesis que se generan antes de recolectar y analizar los datos y la recolección de datos se fundamenta en la medición. Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números (cantidades) y se deben analizar a través de métodos estadísticos.

3.1.2. Alcance o Nivel

El nivel de investigación que se aplicó en el trabajo de investigación es Descriptivo Correlacional, porque este tipo de estudio permite medir el grado de relación entre variables a base de los análisis, de las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, e indicar como se relacionan el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-2018.

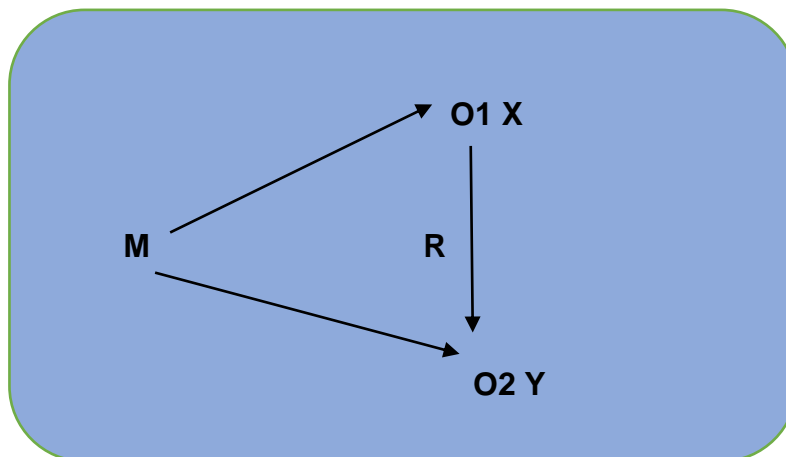
Sampieri (2014), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables.

3.1.3. Diseño

Se empleó en este trabajo de Investigación el diseño no Experimental, porque no se manipulo deliberadamente la variable, es decir que se hizo el estudio sin hacer variar en forma Intencional la variable independiente, para ver su efecto sobre la otra variable, lo que en esta investigación no experimental se realizará es el análisis mediante la observación de fenómenos que se dan en su contexto natural.

Según Sampieri (2006), plasma que el diseño de investigación no Experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se darán en su contexto natural, para posteriormente analizarlo.

Descriptivo correlacional no experimental



En dónde:

M = Muestra de estudio

O1 = Variable 1: Desarrollo Personal

O2 = Variable 2: Satisfacción laboral

R = Relación entre las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

En el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta a toda la población que está conformado por **84** trabajadores administrativos que labora en la Dirección Regional Agricultura-Huánuco 2018. Según el Informe del Área de RR.HH. de la Dirección Regional de Agricultura-Huánuco.

3.2.2. Muestra:

Según Dr. Roberto Hernández Sampieri, (2002), La muestra que se utilizó en el presente trabajo de investigación es de tipo no probabilística, menciona que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos o elegidos intencionalmente por el investigador, también se obtendrán definiciones de las características de la población y el tamaño de la muestra, ya que para este trabajo de investigación se tomó como estudio a los 84 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018. Por ser una población pequeña.

**PERSONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA-
HUANUCO SEDE REGIONAL**

CUADRO N° 1

Dirección/Oficina	Nombrados	Contratados CAS	Total
Dirección Regional	03	02	05
Oficina de Planificación Agraria	05	03	08
Oficina de Asesoría Jurídica	04	02	06
Dirección de Comunidades	02	11	13
Oficina de Estadística E Informática Agraria	05	01	06
Dirección de Extensión Agraria	07	-	07
Dirección de Competitividad Agraria	05	01	06
Oficina de Administración	24	05	29
Dirección Infraest. Agraria y Gest. Med. Amb.	04	-	04
TOTAL	59	25	84

Fuente: RR.HH. personal de la DRA

Elaboración: la tesista.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Para desarrollar el trabajo de investigación, se utilizará los siguientes instrumentos:

3.3.1. Para la recolección de Datos

TECNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• OBSERVACION Es la técnica de recoger información que consiste básicamente en observar, acumular e interpretar las actuaciones, comportamientos y hechos de las personas y objetos, tal y como la realizan habitualmente.• ENCUESTA Una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación.	<ul style="list-style-type: none">• FICHA DE OBSERVACION Instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse ya sea como afirmaciones o bien como preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula, señalando los aspectos que son relevantes al observar.• CUESTIONARIO Es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas cerradas abiertas, redactadas de forma coherente, con una secuenciación lógica y estructuradas con unos objetivos claramente delimitados anteriormente y a los cuales estas preguntas deben dar respuesta.

3.3.2. Para la presentación de Datos

Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics versión 22, donde se trabajó con las tabulaciones y se procesó estadísticamente las correlaciones entre la variable y dimensiones de la investigación para realizar la discusión de la hipótesis, también se trabajó con los datos obtenidos presentado mediante tablas y gráficos, se realizó los análisis e interpretaciones de los resultados. También se utilizó la correlación de Pearson para determinar la correlación que tienen entre las dos variables.

3.3.3. Para el Análisis e Interpretación de Datos

Se utilizó los resultados obtenidos de las tablas y gráficos que se procesó en el programa IBM SPSS Statistics Version22, como el análisis de confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach), la correlación de Pearson y el análisis de estadísticas descriptivo de frecuencia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para la presente indagación el investigador ha realizado la recolección de datos a través de la aplicación de herramientas estadísticas, (cuestionario y guía de entrevista) a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco- 2018.

Los resultados obtenidos en el trabajo de campo han sido procesados a través de cuadros y gráficos estadísticos, de manera que cada pregunta ha sido graficada e interpretada, siendo estos resultados en base a fundamentos teóricos de diferentes autores, los cuales se detallan a continuación.

CUADRO N° 1

CREE USTED QUE EL DESARROLLO DE HABILIDADES ES PARTE DE NUESTRO DESARROLLO PROFESIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

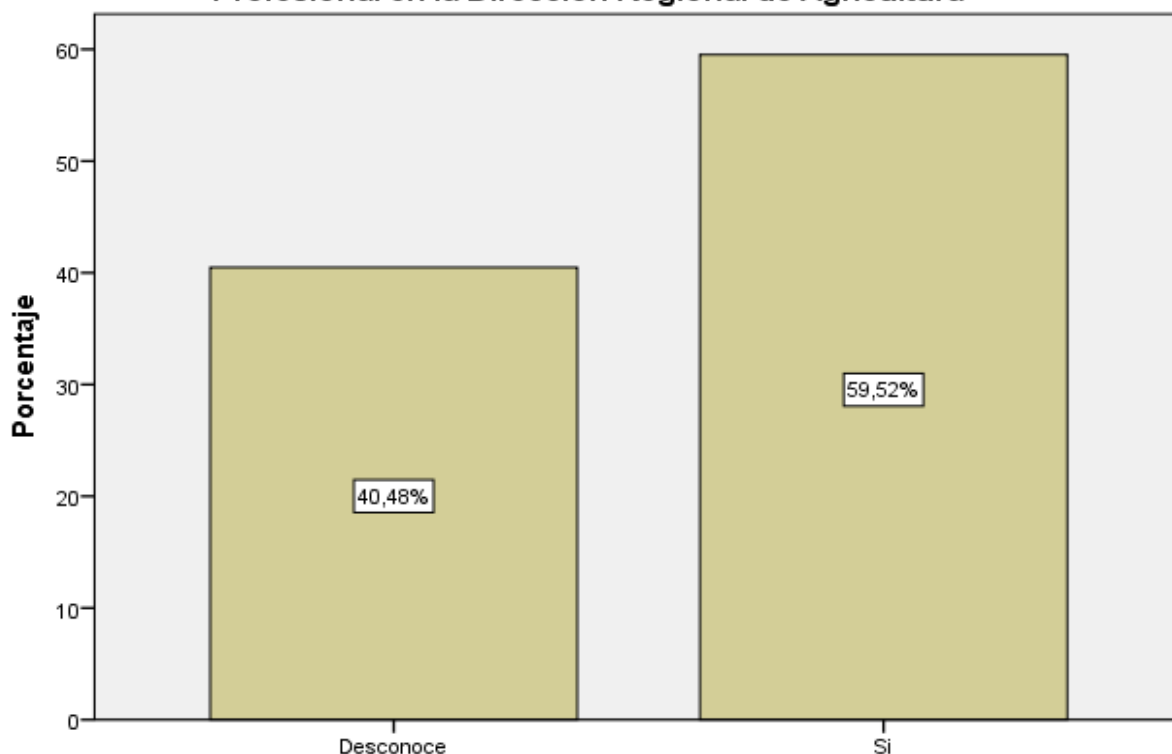
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desconoce	34	40,5	40,5	40,5
Si	50	59,5	59,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 1

Cree usted que el Desarrollo de Habilidades es parte de nuestro Desarrollo Profesional en la Dirección Regional de Agricultura



ELABORACIÓN: propia

FUENTE : cuestionario

ANALISIS E INTERPRETACION

Del total de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 50 trabajadores si conocen que las habilidades es parte del desarrollo personal en un 59,52% y 34 que representa un 40,48% manifestaron desconocer que las habilidades es parte de su desarrollo profesional en cualquier organización, se debe tener en cuenta que lo principal para desarrollar cualquier tipo de habilidad es el autoconocimiento; antes de pensar en desarrollarnos profesionalmente, debemos saber quiénes somos para fortalecer nuestra confianza y respeto por nosotros mismos.

CUADRO N° 2

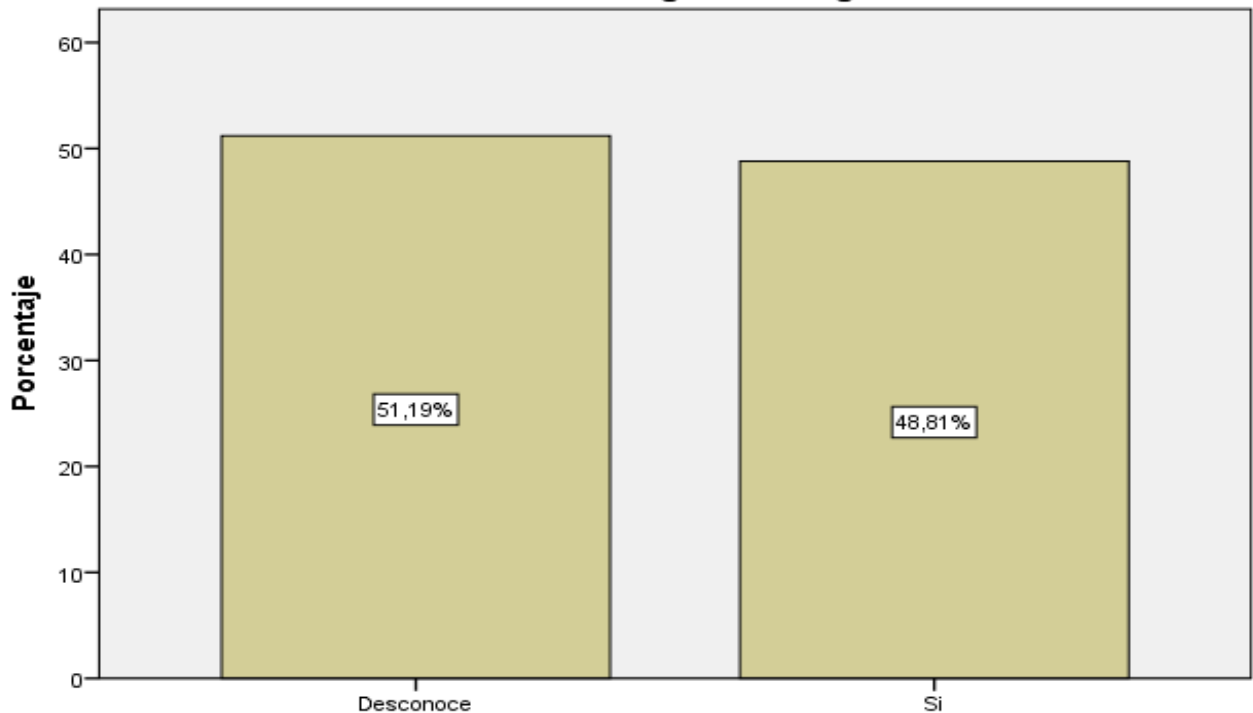
CONSIDERA USTED QUE EL DESARROLLO DE ACTITUDES ES EL PRINCIPAL EJE DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Desconoce	43	51,2	51,2	51,2
Si	41	48,8	48,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

Considera usted que el desarrollo de actitudes es el principal eje de la actividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se les aplicó el cuestionario a 41 trabajadores que representa el 48.81% manifestaron que **Si** las actitudes es el principal eje de la actividad laboral. Y 43 que representa el 51.19% manifestaron desconocer ya que no hay relación en las actitudes con la actividad laboral. La calificación sobre el desarrollo de las actitudes que es el principal eje de actividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, la mayoría de ellos respondieron desconocer ya que no conocen que son valiosos elementos de predicción de conductas sobre todo en la actividad laboral.

CUADRO N° 3

HA ASISTIDO USTED A EVENTOS DE EDUCACIÓN ESPECIALIZADAS COMO CAPACITACIONES EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

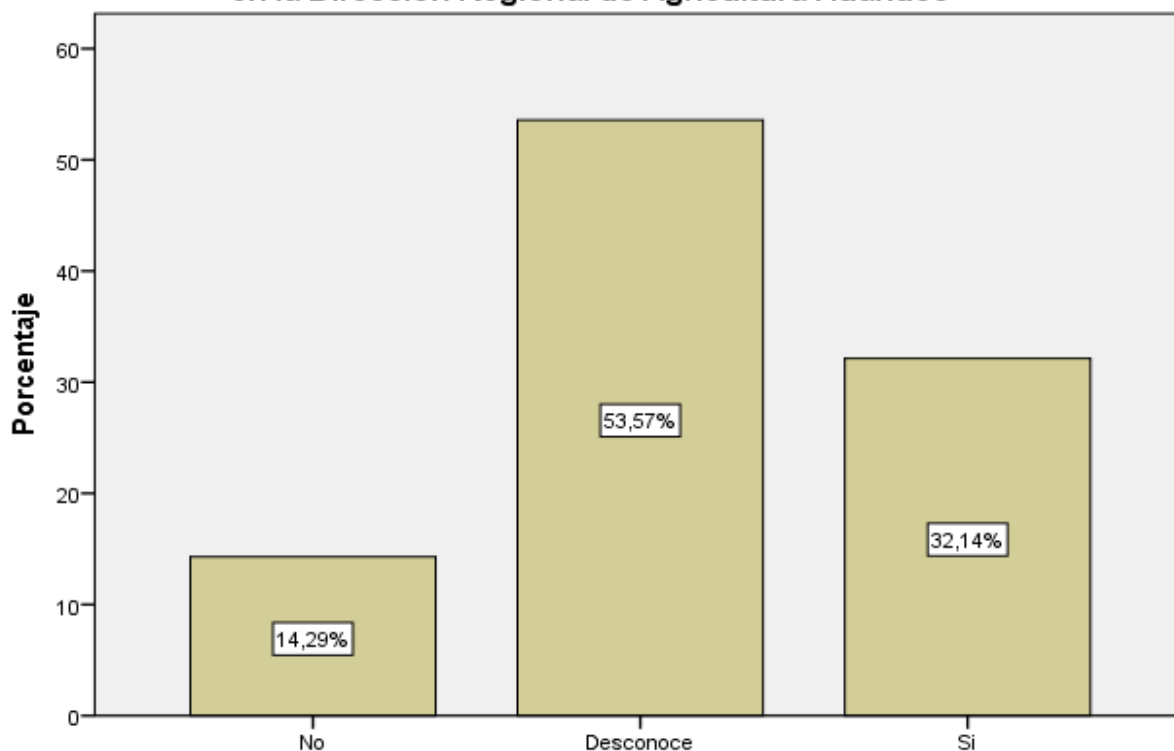
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	12	14,3	14,3	14,3
Desconoce	45	53,6	53,6	67,9
Si	27	32,1	32,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRÁFICO N° 03

Ha asistido usted a eventos de Educación Especializadas como capacitaciones en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco a los cuales se les aplicó el cuestionario 27 trabajadores que representa el 32,14% manifestaron que **Si**, asistieron a los eventos de educación; 12 que representa el 14,29% del total manifestaron que **No**, asistieron a los eventos de educación de Especialización y el 45 desconocen los eventos de educación de Especialización. La mayoría de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, indicaron que, desconocen los eventos de educación, así asimismo, 27 trabajadores invierten en Especializaciones y capacitaciones con la finalidad de cada día superarse.

CUADRO N° 4

USTED ESTÁ SATISFECHO CON EL GRADO DE CONOCIMIENTO EN SU DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

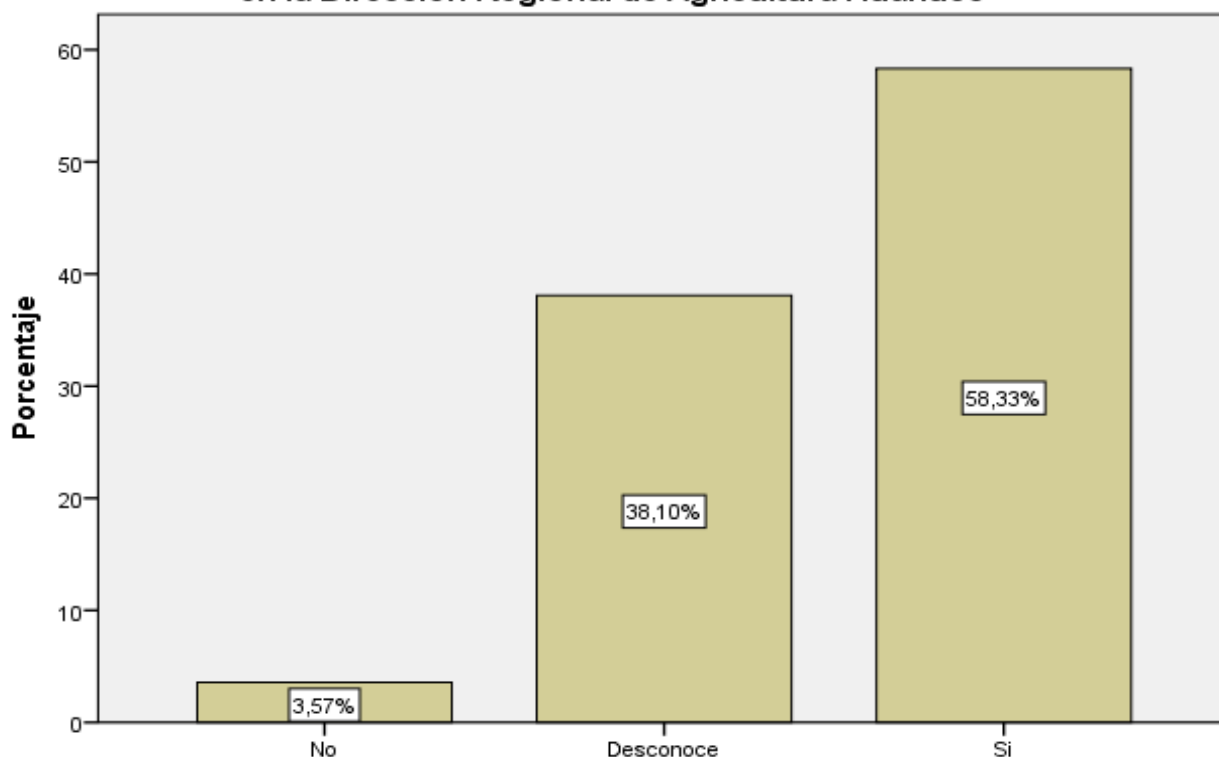
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	3	3,6	3,6	3,6
Desconoce	32	38,1	38,1	41,7
Si	49	58,3	58,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO 4

Usted está satisfecho con el grado de conocimiento en su desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, a los cuales se les aplicó el cuestionario 49 trabajadores que representa el 58,33% manifestaron que **Si**, están satisfechos con el grado de conocimiento en el desempeño laboral; 3 que representa el 3,57% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con el grado del desempeño laboral y 32 que representa el 38,10% manifestaron que desconocen

La mayoría de trabajadores corroboran que, si se sienten satisfechos con el grado de conocimiento en su desempeño laboral en cuanto a sus funciones, pero siguen esmerándose día a día para lograr un buen desarrollo personal. Una de las grandes aspiraciones en la vida de las personas es alcanzar la satisfacción laboral a través de su grado de conocimiento, todo el mundo sueña con trabajar en algo que le guste, motive y apasione.

CUADRO N° 5

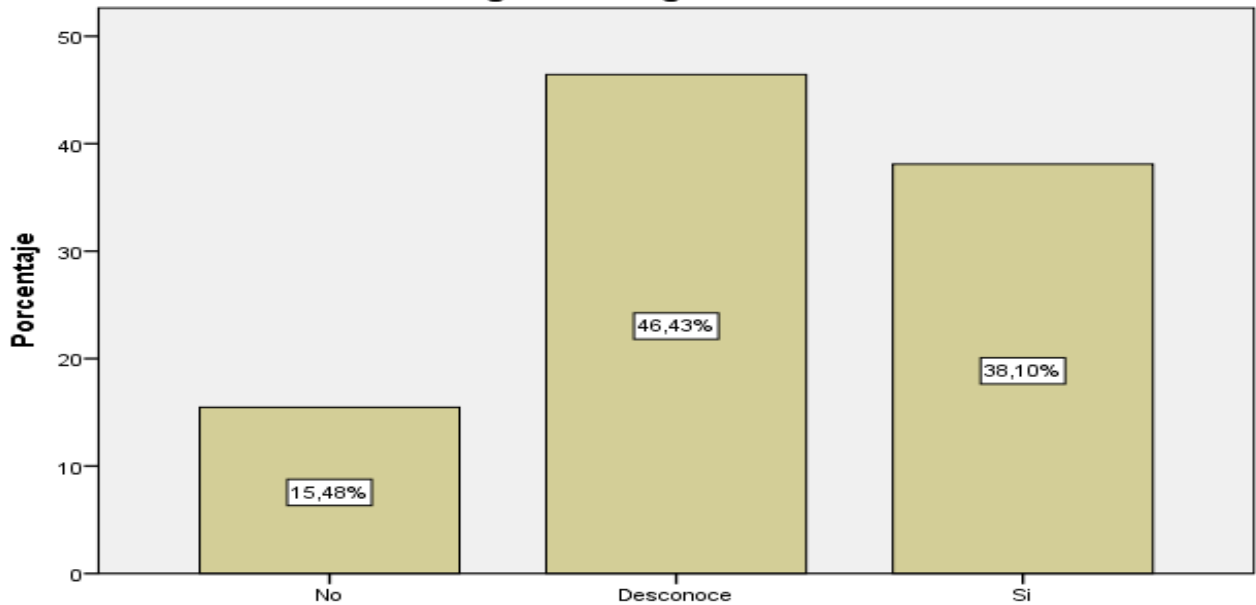
¿USTED ESTÁ SATISFECHO CON EL DESARROLLO POTENCIAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	13	15,5	15,5	15,5
Desconoce	39	46,4	46,4	61,9
Si	32	38,1	38,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : Cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 5

Usted está satisfecho con el desarrollo potencial de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : Cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, a los cuales se les aplicó el cuestionario 32 trabajadores que representa el 38.10% manifestaron que **Si**, están satisfechos con el desarrollo potencial de los trabajadores; 13 que representa el 15.48% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con el desarrollo potencial de los trabajadores y 39 que representa el 46,43% desconocen el desarrollo potencial de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco. Afirman que están satisfechos con el desarrollo potencial es prioridad hoy en la mayoría de las organizaciones exitosas. Los líderes motivados son los cuadros que conducirán la empresa a futuro y aseguran la continuidad y el desarrollo organizacional, no importa el contexto de crisis o crecimiento económico. Para desarrollar el potencial es necesario que la

empresa, a menudo desde el área recursos humanos junto con la alta dirección, diseñe un proceso de detección del potencial y posterior desarrollo.

CUADRO N° 6

USTED ESTÁ SATISFECHO CON EL NIVEL DE COMUNICACIÓN QUE TIENEN SUS COMPAÑEROS EN SU TRABAJO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

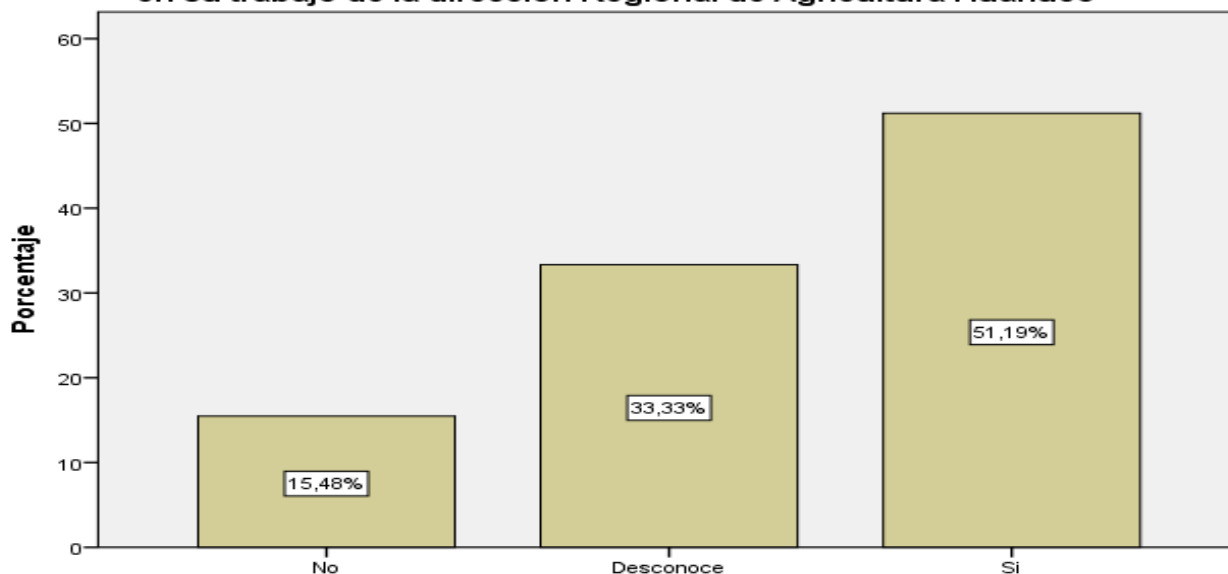
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	13	15,5	15,5	15,5
Desconoce	28	33,3	33,3	48,8
Si	43	51,2	51,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 06

Usted está satisfecho con el nivel de comunicación que tienen sus compañeros en su trabajo de la dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, a los cuales se les aplicó el cuestionario 43 trabajadores que representa el 51,19% manifestaron que **Si**, están satisfechos con los niveles de comunicación para mejorar el trabajo en equipo; 13 que representa el 15,48% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con los niveles de comunicación entre ellos y 28 desconocen la satisfacción con los niveles de comunicación para mejorar el trabajo en equipo; La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura están satisfechos con los niveles de comunicación que ayudan a mejorar el trabajo en equipo porque el trabajo en equipo se complementa las habilidades y los talentos.

CUADRO N° 7

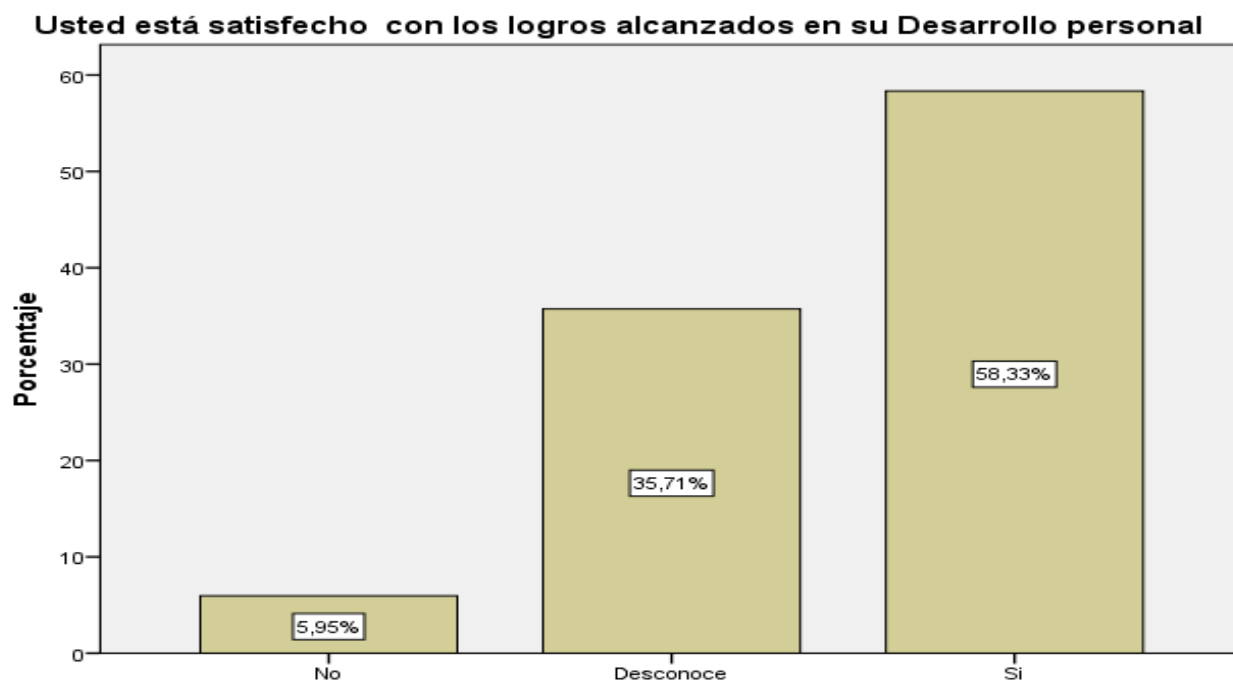
USTED ESTÁ SATISFECHO CON LOS LOGROS ALCANZADOS EN SU DESARROLLO PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	5	6,0	6,0	6,0
Desconoce	30	35,7	35,7	41,7
Si	49	58,3	58,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 07



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, a los cuales se les aplicó el cuestionario 49 trabajadores que representa el 58.33% manifestaron que **Si**, están satisfechos con los logros obtenidos en su desarrollo personal; 5 que representa el 5,95% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con logros en su desarrollo personal, 30 que representa el 35,71% desconocen los logros en su desarrollo personal.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura están satisfechos con los logros obtenidos en su desarrollo personal, porque son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que significan una ganancia o éxito para la Dirección Regional de Agricultura-Huánuco 2018.

CUADRO N° 8

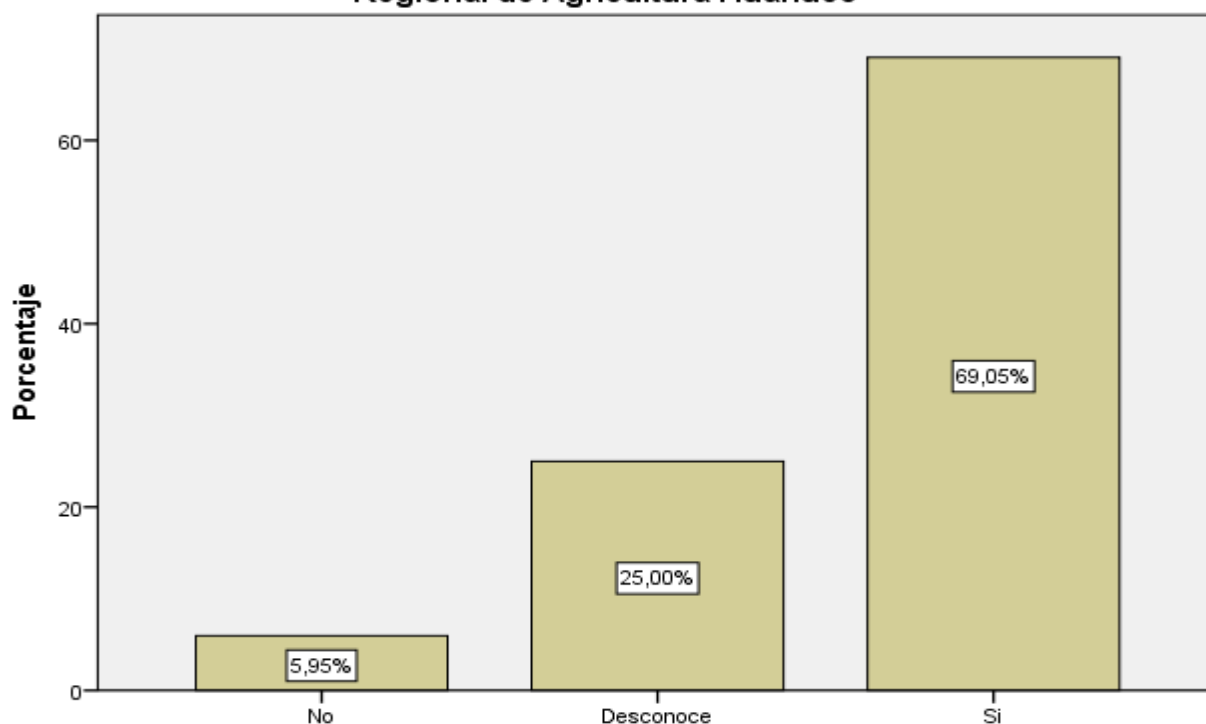
USTED CONOCE ACERCA DE LAS RESPONSABILIDADES QUE DEBE CUMPLIR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	6,0	6,0	6,0
	Desconoce	21	25,0	25,0	31,0
	Si	58	69,0	69,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 08

Usted conoce acerca de las responsabilidades que debe cumplir en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, a los cuales se les aplicó el cuestionario 58 trabajadores que representa el 69,05% manifestaron que **Si**, tienen conocimiento sobre responsabilidades que debe cumplir los trabajadores; 5 que representa el 5,95% del total manifestaron que **No**, tienen conocimiento sobre responsabilidades que debe cumplir los trabajadores, 21 que representa el 25,00% desconocen el conocimiento sobre responsabilidades que debe cumplir los trabajador

La mayoría de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura manifestaron que si tienen conocimientos sobre responsabilidades que deben cumplir en sus respectivos puestos de trabajo, porque es la fuente de la competitividad de la Dirección Regional de Agricultura; es lo que les proporciona su capacidad de adaptación y competitividad en la atención del usuario.

CUADRO N° 9

PARA USTED LOS RECONOCIMIENTOS QUE RECIBE DE SUS SUPERIORES FORMAN PARTE DE SU DESARROLLO PERSONAL

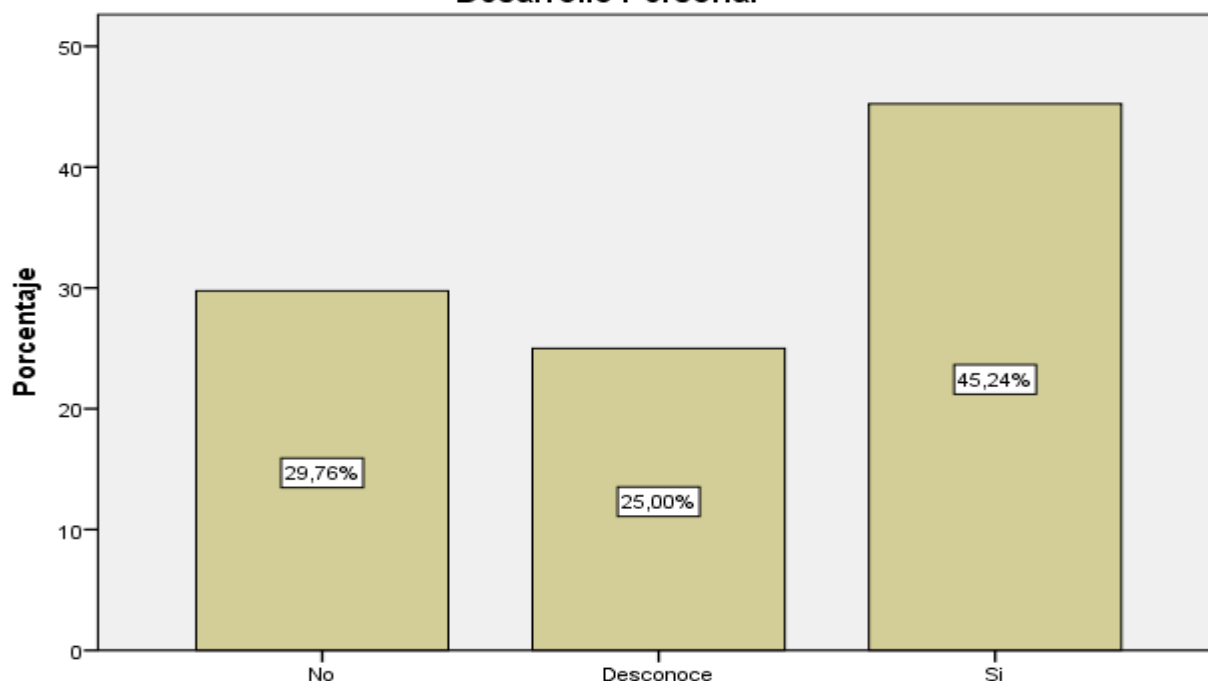
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	25	29,8	29,8	29,8
	Desconoce	21	25,0	25,0	54,8
	Si	38	45,2	45,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 9

Para usted los reconocimientos que recibe de sus superiores forman parte de su Desarrollo Personal



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, a los cuales se les aplicó el cuestionario a 28 trabajadores que representa el 45,24% manifestaron que **Si**, los reconocimientos que recibe de sus superiores forman parte de su desarrollo personal, 25 que representa el 29,76% manifestaron que el reconocimientos que recibe de sus superiores **NO**, forman parte de su desarrollo personal, 21 que representa el 25,00% desconocen el reconocimientos de sus superiores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco afirman que los reconocimientos que recibe de sus superiores forman parte de su desarrollo personal, porque es uno de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo.

CUADRO N° 10

PARA USTED ES IMPORTANTE QUE LOS AMBIENTES LABORALES ESTÉN EN ÓPTIMAS CONDICIONES PARA PODER LABOR EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

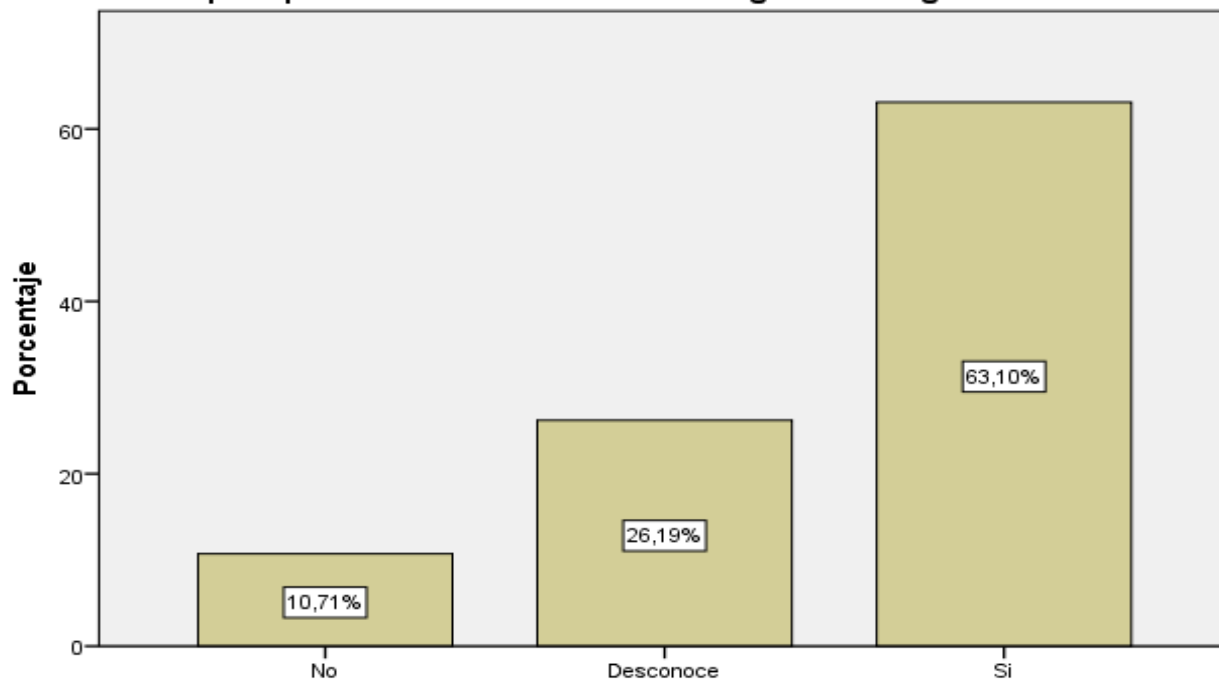
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	9	10,7	10,7	10,7
No				
Desconoce	22	26,2	26,2	36,9
Si	53	63,1	63,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 10

Para usted es importante que los ambientes laborales estén en óptimas condiciones para poder laborar en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplico el cuestionario 53 trabajadores que representa el 63,10% manifestaron que **Si**, es importante los ambientes optimas que ofrece la Dirección Regional de Agricultura; 9 que representa el 10,71% del total manifestaron que **No**, es importante los ambientes laborales, 22 que representa el 26,19% desconocen la importancia de los ambientes optimas que ofrece la Dirección Regional de Agricultura.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco afirman que es importante los ambientes optimas, porque es uno de los elementos que garantiza la comodidad y satisfaccion de los trabajadores, las buenas relaciones entre ellos, un nivel mínimo de bienestar y una serie de condiciones para el despliegue del talento y las habilidades.

CUADRO N° 11

SE SIENTE SATISFECHO CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS POR SUS SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA- HUÁNUCO

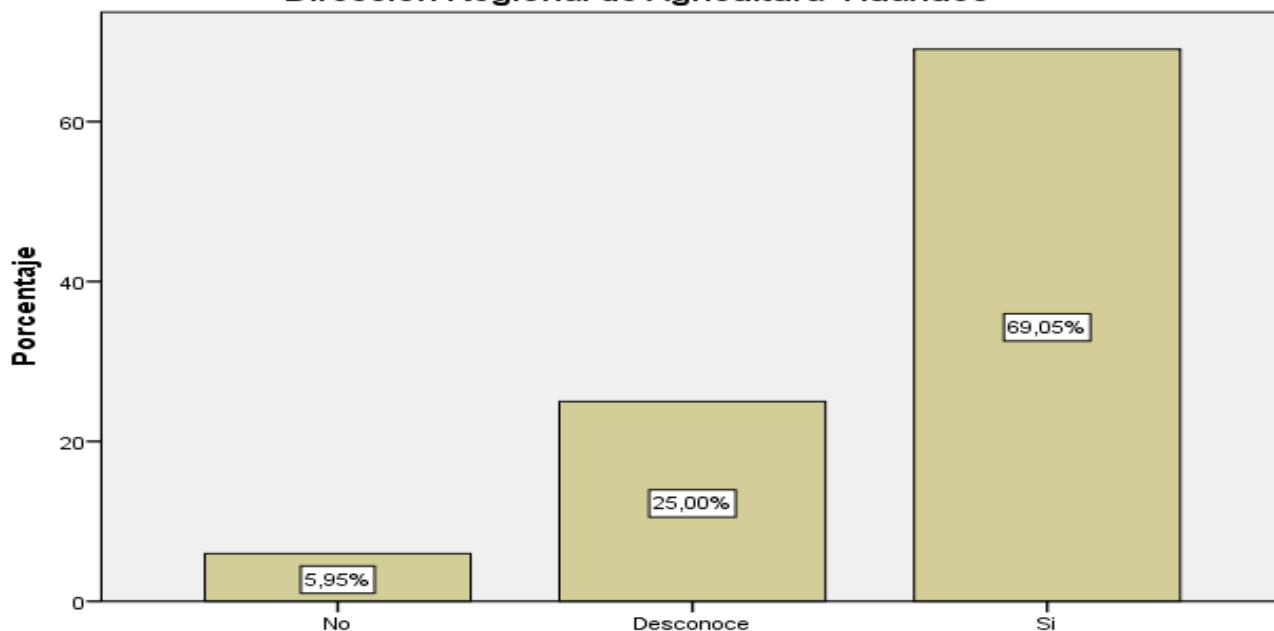
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	5	6,0	6,0	6,0
Desconoce	21	25,0	25,0	31,0
Si	58	69,0	69,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 11

Se siente satisfecho con los horarios establecidos por sus superiores de la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, a los cuales se les aplicó el cuestionario 58 trabajadores que representa el 69,05% manifestaron que **Si**, están satisfechos con los horarios establecidos por sus superiores; 5 que representa el 95% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con los horarios establecidos; 21 que representa el 25,00% desconocen los horarios establecidos por sus superiores.

Un buen porcentaje de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura mencionan que están satisfechos con los horarios establecidos por sus superiores, porque la jornada ordinaria de trabajo es la que establece el Código del Trabajo para todos los trabajadores, salvo algunas excepciones. Ésta tiene una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y en ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias.

CUADRO N° 12

CREE USTED QUE ESTÁN SATISFECHOS LOS TRABAJADORES POR LA FLEXIBILIDAD DE DESCANSOS PROPUESTAS POR SUS SUPERIORES ES IMPORTANTE

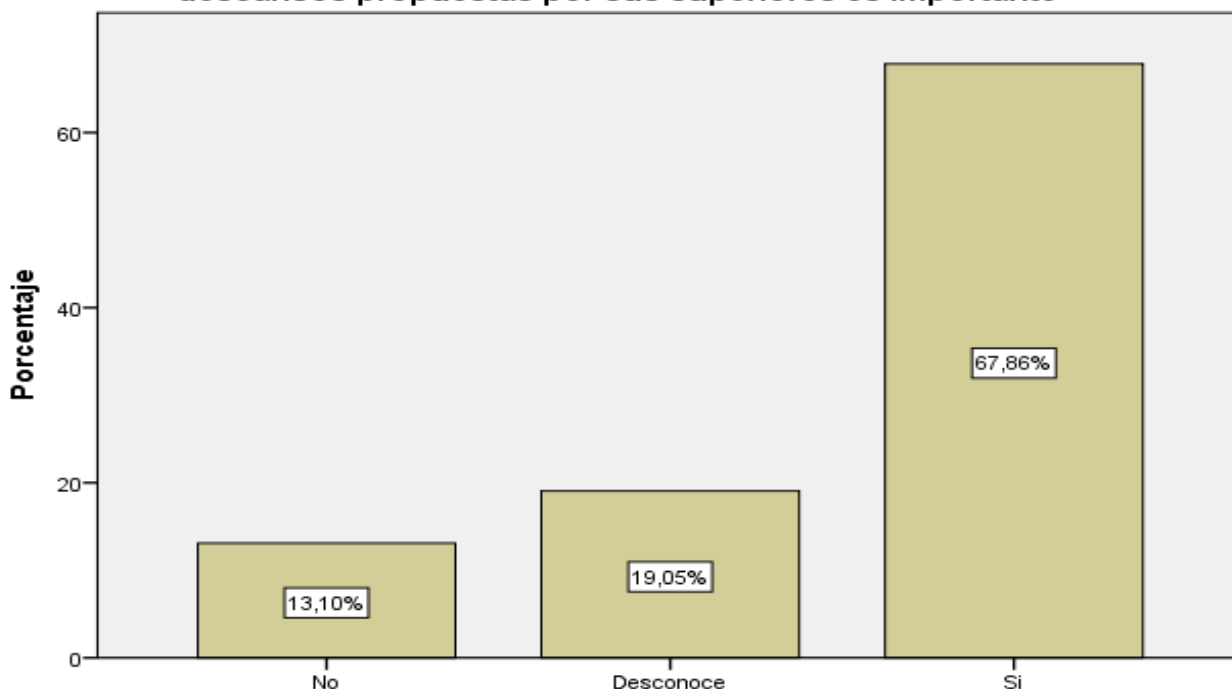
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	11	13,1	13,1	13,1
	Desconoce	16	19,0	19,0	32,1
	Si	57	67,9	67,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 12

Cree usted que están satisfechos los trabajadores por la flexibilidad de descansos propuestas por sus superiores es importante



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplicó el cuestionario 57 trabajadores que representa el 67,86% manifestaron que **Si**, es importante la flexibilidad de descansos por los superiores; 11 que representa el 13,10% del total manifestaron que **No**, es importante la flexibilidad de descansos en el área laboral y 16 que representa el 19,05% desconocen la importancia de la flexibilidad de descansos por los superiores

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura indicaron que es importante la flexibilidad de descansos por los superiores, porque en algunas oportunidades trabajan más horas de lo establecido, mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio.

CUADRO N° 13

CREE USTED QUE EL DESARROLLO DE SUS CAPACIDADES ESTÁN SUJETOS A RESOLVER PROBLEMAS EN LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA- HUÁNUCO

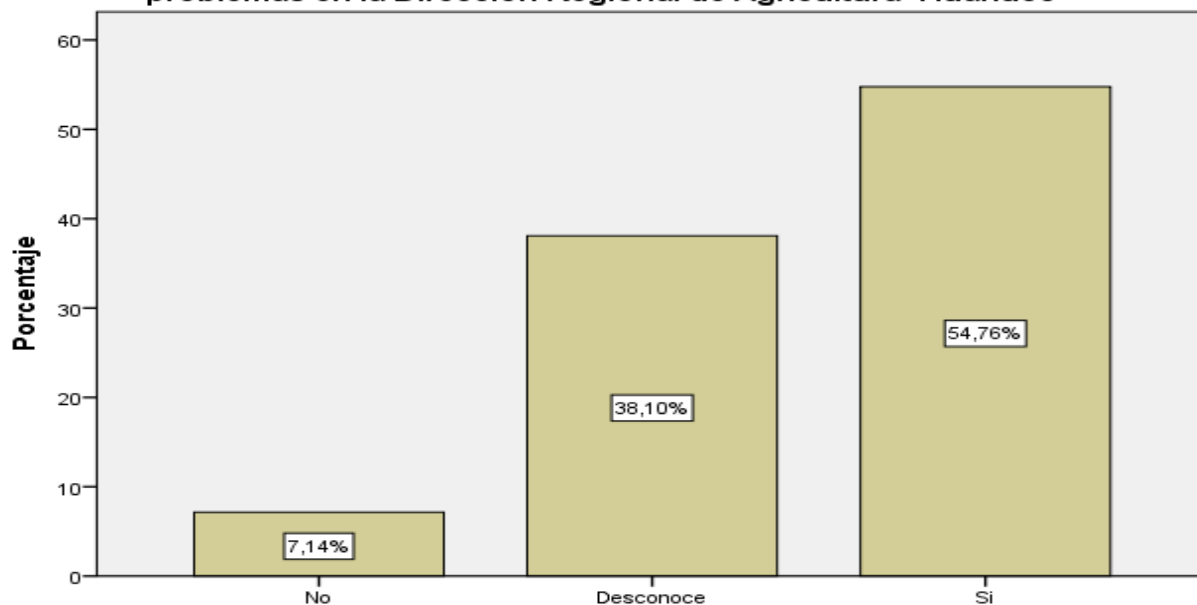
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	6	7,1	7,1	7,1
Desconoce	32	38,1	38,1	45,2
Si	46	54,8	54,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 13

Cree usted que el desarrollo de sus capacidades están sujetos a resolver problemas en la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, a los cuales se les aplicó el cuestionario 46 trabajadores que representa el 54,76% manifestaron que **Si**, es un factor importante el nivel de desarrollo de capacidades para resolver problemas; 6 que representa el 7,14% del total manifestaron que **No**, es importante el nivel de desarrollo de capacidades para resolver problemas; 32 que representa el 38,10% des

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco mencionaron que, si es un factor importante el nivel de desarrollo de capacidades, es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Capacidad se refiere a las aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea o cometido.

CUADRO N° 14

CREE USTED QUE LOS ASCENSOS SON SATISFACCIONES PARA LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO

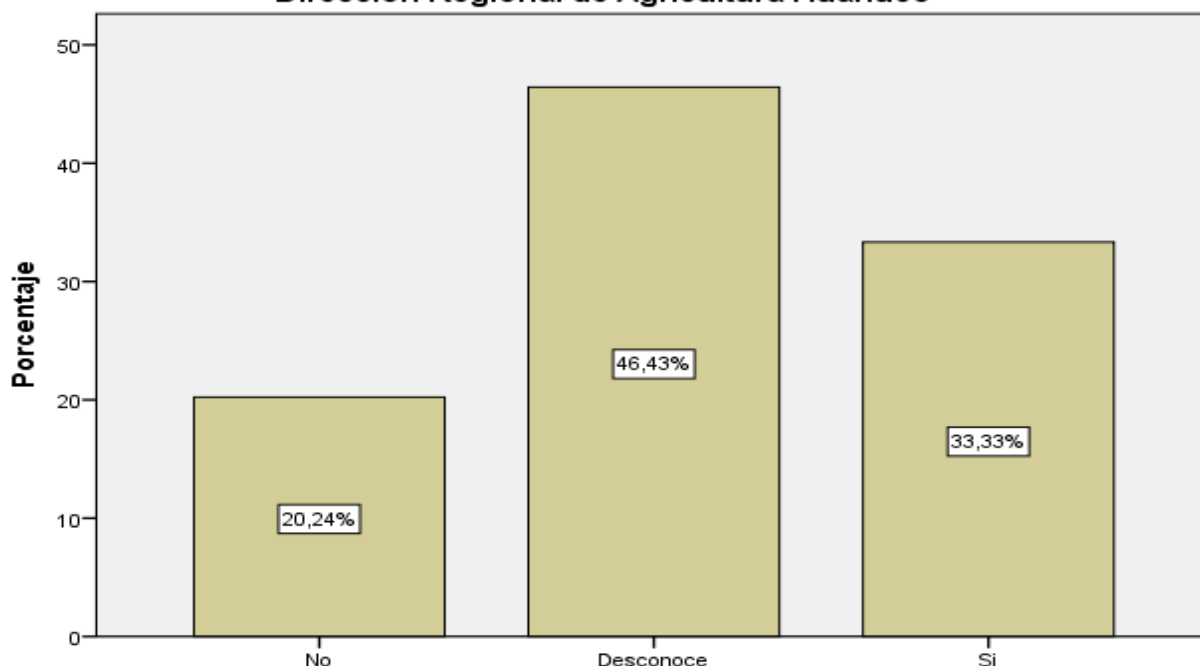
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	17	20,2	20,2	20,2
Desconoce	39	46,4	46,4	66,7
Si	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 14

Cree usted que los ascensos son satisfacciones para los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplicó el cuestionario 28 trabajadores que representa el 33,33% manifestaron que **Si**, es importante los ascensos para los trabajadores; 17 que representa el 20,24% del total manifestaron que **No**, es de mucha importancia los ascensos para los trabajadores; 39 que representa el 46,43% desconocen la importancia que son los ascensos para los trabajadores de la DRA.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco mencionaron que, si es importante los ascensos para los trabajadores, porque un ascenso laboral es, sin duda, una buena noticia para cualquier profesional en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

CUADRO N° 15

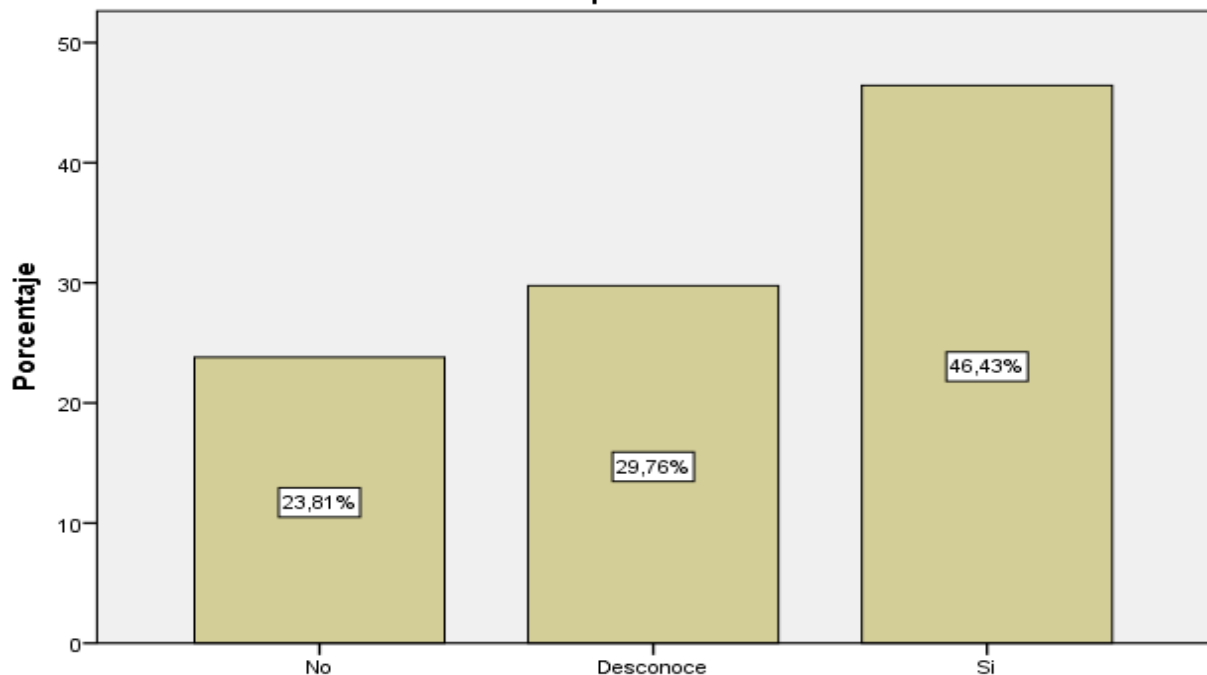
SE SIENTE USTED SATISFECHO CON LA VARIEDAD DE TAREAS EN EL PUESTO SUGERIDO POR SUS SUPERIORES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	20	23,8	23,8	23,8
Desconoce	25	29,8	29,8	53,6
Si	39	46,4	46,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 15

Se siente usted satisfecho con la variedad de tareas en el puesto sugerido por sus superiores



FUENTE : cuestionario
ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplicó el cuestionario 39 trabajadores que representa el 46,43% manifestaron que **Si**, es importantes las actividades que se le asigna a los trabajadores; 20 que representa el 23,81% del total manifestaron que **No**, es importante las actividades que se le asigna a los trabajadores para dicha área, 25 que representa el 29,76% desconocen.

La mayoría de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco mencionaron que, si es importante las actividades que se les asigna en su área de trabajo, así conocer la problemática si lo hubiese y dar respuestas rápidas cuando lo soliciten y poder conseguir resultados aprovechando las capacidades de los empleados.

CUADRO N° 16

ESTÁ USTED SATISFECHO CON LAS VACACIONES PROPUESTAS POR LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA - HUANUCO					
---	--	--	--	--	--

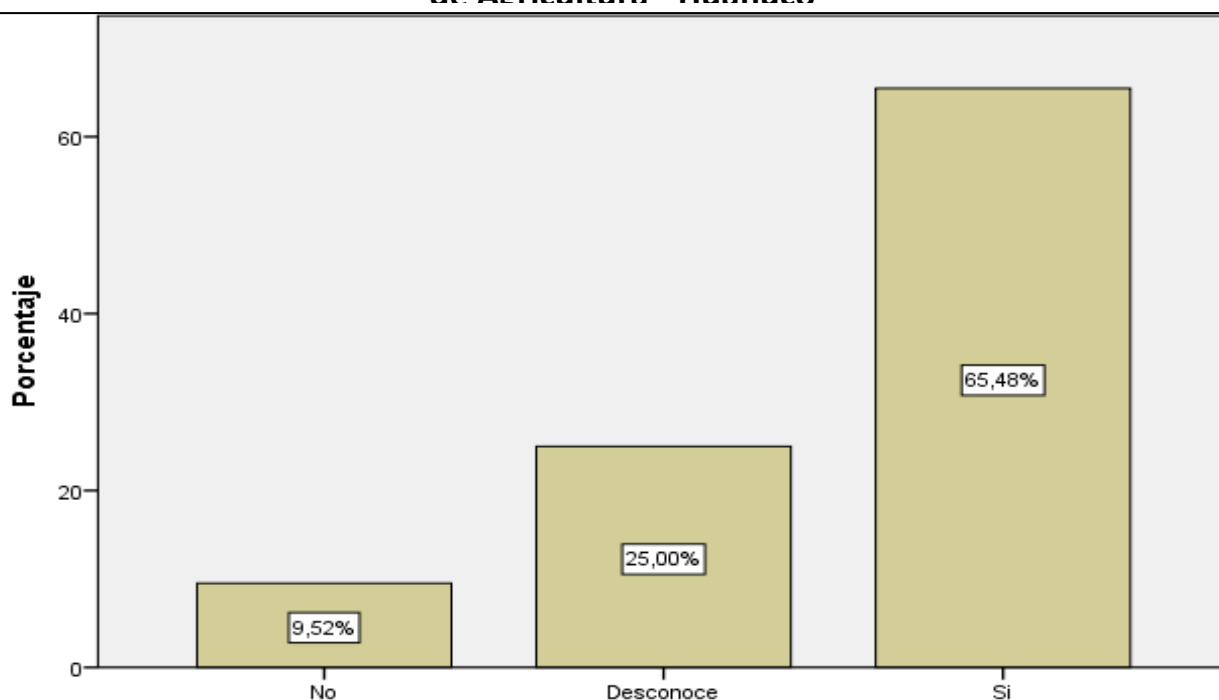
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	8	9,5	9,5	9,5
	Desconoce	21	25,0	25,0	34,5
	Si	55	65,5	65,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 16

Esta usted satisfecho con las vacaciones Propuestas por la Dirección Regional de Agricultura - Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplico el cuestionario 55 trabajadores que representa el 65,48% manifestaron que **Si**, es importante el acuerdo de las vacaciones propuestas; 8 que representa el 9,52% del total manifestaron que **No**, es importante la opinión de las vacaciones propuestas; 21 que representa el 25,00% desconocen el acuerdo de las vacaciones propuestas.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco mencionaron que, si es importante las vacaciones del personal, ya que son derechos adquiridos de 30 días consecutivos con goce integro de sus respectivas remuneraciones. Tomando la referencia la fecha de ingreso a la Administración Pública.

CUADRO N° 17

SE SIENTE SATISFECHO CON EL SEGURO SOCIAL QUE OFRECE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA- HUÁNUCO

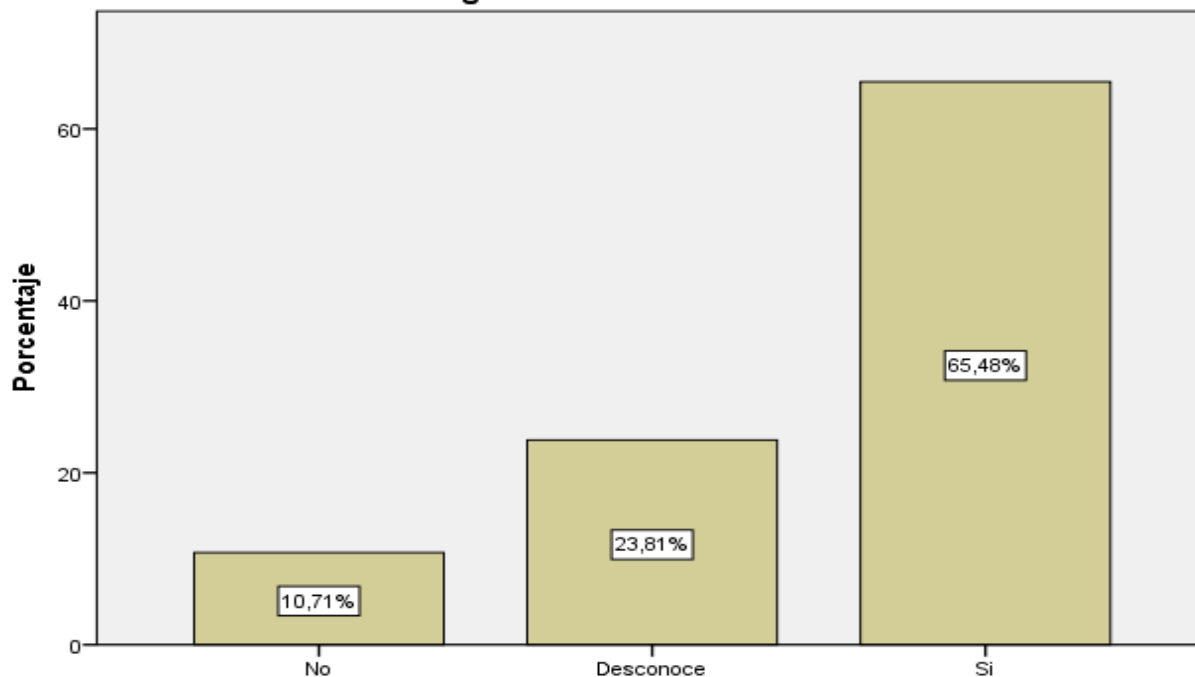
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	9	10,7	10,7	10,7
	Desconoce	20	23,8	23,8	34,5
	Si	55	65,5	65,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 17

Se siente satisfecho con el seguro social que ofrece la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplico el cuestionario a 55 trabajadores que representa el 65,48% manifestaron que **Si**, están satisfecho con el seguro social; 9 que representa el 10,71% del total manifestaron que **No**, están satisfechos con el seguro social; 20 que representa el 23,81% desconocen el seguro social que ofrece la Dirección Regional de Agricultura.

La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco mencionaron que, si están satisfecho con el seguro social, porque el Seguro Social de Salud del Perú. EsSalud brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales.

CUADRO N° 18

USTED ESTÁ SATISFECHO CON EL BENEFICIO QUE OFRECE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA-HUÁNUCO ACERCA DE LA AUSENCIA FAMILIAR

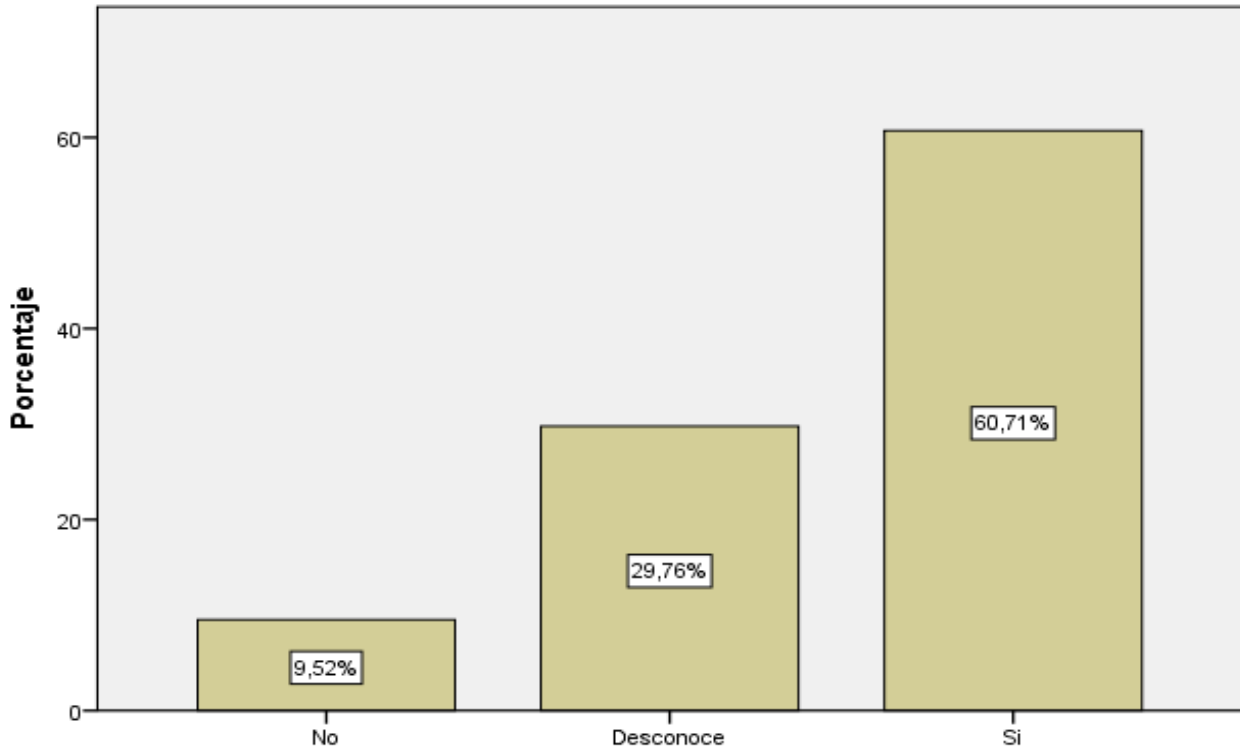
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No	8	9,5	9,5	9,5
Desconoce	25	29,8	29,8	39,3
Si	51	60,7	60,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

GRAFICO N° 18

Usted está satisfecho con el beneficio que ofrece la Dirección Regional de Agricultura-Huánuco acerca de la ausencia familiar



FUENTE : cuestionario

ELABORACIÓN: propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de trabajadores de la Dirección Regional, a los cuales se les aplicó el cuestionario 51 trabajadores que representa el 60,71% manifestaron que **Si**, están de acuerdo con el beneficio de la Ausencia Familiar; 8 que representa el 9,52% del total manifestaron que **No**, están de acuerdo con el beneficio de la Ausencia Familiar; 25 que representa el 29,76% **desconocen** el beneficio de la Ausencia Familiar que ofrece la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco. La mayoría de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco mencionaron que, si están de acuerdo con el beneficio de la Ausencia Familiar, se otorga 5 días útiles en cada caso pudiendo extenderse hasta 3 días más cuando se

produce fuera del lugar geográfico diferente cuando labora el funcionario o servidor, debiendo justificarlo con certificado defunción.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEVA DE HIPOTESIS

4.2.1. Prueba de Hipótesis General

Después de haber codificado, aplicado y procesado los instrumentos de investigación se procede a demostrar la hipótesis general.

HG: El Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de SPEARMAN (r) empleando el software SPSS (VERSIÓN 23.0), ingresando los datos de las variables: motivación del personal y rendimiento laboral, así como las dimensiones de ambas variables. Para la interpretación utilizamos la siguiente tabla:

INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

VALOR O GRADO “r”	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Elaboración propia a partir de Spiegel, M (2001)

Contrastación de hipótesis general

Hi: El Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

Ho: El Desarrollo personal no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.

El Desarrollo personal / la satisfacción laboral

Correlaciones

			E.P.PRO M	DEC. COMP
Rho de Spearman	El Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	la satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	84	84

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.687 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis secundaria numero 01

HE₁. La capacitación laboral se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco- 2018.

La capacitación laboral / la satisfacción laboral correlaciones

			E. DIF	DEC. COMP
Rho de Spearman	La capacitación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	la satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,579**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	84	84

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.579 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, la capacitación laboral se relaciona con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis secundaria Número 02

HE₂. La evaluación del desempeño se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

La evaluación del desempeño / la satisfacción laboral

Correlaciones

			E.DIFER	DEC. COMP
Rho de Spearman	La evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	La satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	84	84

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.586 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, la evaluación del desempeño se relaciona con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

4.2.4. Contrastación de la Hipótesis secundaria Número 03

HE₃. La motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco- 2018.

La motivación / la satisfacción laboral

Correlaciones

			E.P.NUE V	DEC. COMP
Rho de Spearman	La motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	la satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	84	84

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.501 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, la motivación se relaciona con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS

a) Con la Hipótesis

La hipótesis general que nos habíamos planteado inicialmente fue “El Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018, los resultados obtenidos en el estudio realizado manifestó que, la Hipótesis general del presente trabajo de investigación según la Correlación de Pearson expresa un valor de la prueba de $r = - 0,687$, con una significancia de $p=0,687$, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.687 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, el Desarrollo personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. 2018.

A esto se corrobora en los gráficos N° 01, N° 05, N° 08, N° 11, N°14, N°17 que el Desarrollo Personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a

Construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

b) Con los antecedentes

Fuentes. S, (2012), realizo el trabajo de tesis para optar el título de Psicóloga Industrial/Organizacional titulado “Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” (estudio realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango” Guatemala presentada en la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango. Concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones. Con esta información se compara que en los gráficos N° 02, N° 05, N° 07, que el desarrollo personal es importante y así los trabajadores estarán satisfechos en sus respectivos puestos de trabajo.

Rosales, G. Rodal, A. Chumbi, V. Buñay, R. (2017), realizaron el trabajo de grado en psicología titulada “Análisis de la satisfacción laboral y Desempeño Académico Profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador”, presentada a la Universidad de Cuenca, Ecuador. Concluye en la realización del artículo permitió conocer teorías y modelos integradores actuales para profundizar y explorar en un constructo vital en el mundo del trabajo como lo es la satisfacción laboral. El estudio aporta una valiosa información

del estudiantado graduado en relación con los determinantes extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral, que pueden ser fuente valiosa de investigaciones posteriores.

Se evidencia un alto porcentaje de satisfacción laboral en las personas graduadas encuestadas de la carrera de Psicología. Este es un elemento gratificante cuando se conoce que este constructo ha sido estimado como un factor crucial en la vida del trabajo, pues no es fácil conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha, aun cuando existen organizaciones en las que se considera al sujeto trabajador como un homo económico, ausente de intereses, deseos, expectativas y necesidades.

Con esta información se compara que en los gráficos N° 06, N° 08, N° 12, N° 15, El desarrollo personal incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

Se evidencia un alto porcentaje de satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

Este es un elemento gratificante cuando se conoce que este constructo ha sido estimado como un factor crucial en la vida del trabajo, pues no es fácil conseguir que una persona realice un trabajo con calidad y eficacia si no se encuentra satisfecha, aun

cuando existen organizaciones en las que se considera al sujeto trabajador como un homo económico, ausente de intereses, deseos, expectativas y necesidades.

CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo de investigación arribamos a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco existe una relación significativa entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral; con una Correlación de Spearman que expresa un valor de la prueba de 0.687, lo que permite inferir que la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se encuentra dentro de una valoración moderada, siendo significativa, ya que $p = 0,687 > 0,05$.
2. Se determinó que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco existe una relación significativa entre la capacitación laboral y la Satisfacción Laboral, con una Correlación de Spearman que expresa un valor de la prueba de 0.579 se encuentra dentro de una valoración moderada. Es decir, el desarrollo de las habilidades, el desarrollo de las actitudes y la especialización se relacionan con la satisfacción laboral.
3. Se determinó que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño y la Satisfacción Laboral, con una Correlación de Spearman que expresa un valor de la prueba de 0.586 se encuentra dentro de una valoración moderada. Es decir, el conocimiento del puesto de trabajo, el desarrollo potencial y el nivel de comunicación se relacionan favorablemente con la satisfacción laboral.
4. Se determinó que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco existe una relación significativa entre la motivación y la Satisfacción Laboral, con una Correlación de Spearman que expresa un valor de la prueba de 0.501 se encuentra dentro de una valoración moderada. Es decir, los logros, la responsabilidad y el reconocimiento se relacionan sustancialmente con la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Dado que, el Desarrollo Personal es muy importante para la satisfacción laboral de los trabajadores en las organizaciones, se recomienda:

1. Al Director de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco y al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, se recomienda programar talleres de Desarrollo Personal para todo el personal administrativo, jefes de las áreas y unidades que requieren desarrollar un manejo emocional adecuado en situaciones de crisis.
2. A los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, prestar importancia a la Capacitación Laboral con el Desarrollo de las Habilidades intrapersonal e interpersonal con la finalidad de mejorar el clima organizacional en el área en el que nos toca desempeñar nuestras funciones dando lo mejor como profesionales para ser más productivos y experimentar emociones agradables, el cual puede ayudar a reducir enfermedades y accidentes laborales.
3. Al Director de la escuela de post grado de la Universidad de Huánuco considerar como sustento teórico el resultado de la investigación para fomentar la Evaluación del Desempeño en los trabajadores y fomentar siempre una satisfacción laboral en las instituciones públicas y privadas que se identifican con la productividad y logro de objetivos.
4. Al Director de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, prestar importancia a la motivación del personal con la finalidad de mejorar los logros, la responsabilidad y el reconocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonillo, D. y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Revista laboral.
- Brito, Ch. (1992). Especialista en relaciones humanas, el desarrollo personal. Pag.112 México.
- Chiavenato, (2009). los procesos de desarrollo de las personas pueden responder a un modelo tradicional o bien a un enfoque moderno.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia: MC Graw Hill.
- Fernández, M.I., Villagrasa, J.R., Gamo, M. F., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M.V. y Andradas, V. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 6, 487-497.
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. México: Trillas.
- Gómez, S. (2003). Intervención y prevención del Estrés. Goncalves, A. (1997). Fundamentos del clima organizacional. México: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Granel (1998). La importancia del clima organizacional en las organizaciones. México: trillas.
- Hernández, E. (2006). Creación de un programa de capacitación dirigido al personal de la unidad de construcción de edificios del estado. Tesis Licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Herzberg, F. (1968). How Do you Motivate Employees? ; Harvard Business Review, 87507.
- Maslow, A (1991). Motivación y Personalidad. España: Díaz de Santos S.A McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. 5° Edición.
- Phegan. (1998). Desarrollo de la Cultura de su Empresa. México: Panorama Editorial, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). "Comportamiento Organizacional "Editorial Pearson, Decimoquinta Edición; México.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿En qué medida el Desarrollo Personal se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2018?</p> <p>Específicos: ¿En qué medida la capacitación laboral se relaciona con la Satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2018?</p> <p>¿En qué medida la evaluación del desempeño se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-2018?</p> <p>¿En qué medida la Motivación se relaciona con la Satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco- 2018?</p>	<p>General: Determinar en qué medida el Desarrollo Personal se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.</p> <p>Específicos: Determinar en qué medida la capacitación laboral se relaciona con la satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.</p> <p>Determinar en qué medida la evaluación del desempeño se relaciona con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.</p> <p>Determinar en qué medida la Motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.</p>	<p>General: HI El Desarrollo Personal se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral del personal en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco 2018.</p> <p>Específicos La Capacitación laboral se relaciona favorablemente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.</p> <p>La Evaluación del desempeño se relaciona positivamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018.</p> <p>La Motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huanuc-2018.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Desarrollo personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación laboral Evaluación del desempeño Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de Habilidades Desarrollo de Actitudes Educación Especializada Conocimiento Desarrollo potencial Nivel comunicativo Logros Responsabilidad Reconocimiento 	<p>Tipo de Investigación Aplicativo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel de Investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de Investigación Descriptivo no Experimental</p> <pre> graph TD M --> O1X M --> O2Y O1X --> O2Y style O1X stroke:#00aaff style O2Y stroke:#000000 style R stroke:#000000 </pre> <p>Tipo de Muestreo No Probabilístico</p> <p>Técnicas e Instrumento observación Ficha de observación Encuesta Cuestionario</p>
			<p>Variable Dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con las condiciones de trabajo. Factores Intrínsecos Satisfacción con los Beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> Ambientes laborales óptimas. Flexibilidad de horarios Descansos Desarrollo de Capacidades Ascensos Variedad de tareas en el puesto Vacaciones Seguro social Ausencia familiar 	

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (DIAGRAMA DE GANTT)

MESES	SET- 2018			OCT- 2018			NOV- 2018			DIC- 2018			
ACTIVIDADES													
Elección del tema			X										
Planteamiento del problema			X										
Formulación del problema				X									
Elaboración del Proyecto					X								
Presentación del proyecto						X							
Aprobación del Proyecto							X						
Validación de instrumento								X	X				
Trabajo de campo									X	X			
Evaluación del desarrollo del Proyecto.										X	X		
Análisis de información												X	
Sustentación													X

. RECURSOS FINANCIEROS

BIENES Y/O SERVICIOS	CANTIDAD	CONCEPTO	COSTO UNITARIO (S/.)	COSTO TOTAL (S/.)
BIENES	3 millares	Papel Bonn A4	27.00	81.00
	1 caja	Lapiceros	15.00	15.00
	2 unidades	Memoria flash USB de 8 GB	25.00	50.00
	4 unidades	Corrector	3.50	14.00
	2 unidades	Resaltador	2.50	5.00
	15 unidades	Folder de manila	0.50	7.50
	20 unidades	Sobre de manila	0.50	10.00
	2 unidades	Borradores	1.00	2.00
	1 caja	Grapas	4.50	4.50
	2 unidades	Plumones Faber Castell N° 47	3.20	640
	2 unidades	Libros	150.00	300.00
	1 unidad	Engrapador	15.00	15.00
	1 unidad	Radio grabadora	150.00	150.00
		Otros gastos		100.00
	SUB TOTAL:			
BIENES	3 millares	Papel Bonn A4	27.00	81.00
	1 caja	Lapiceros	15.00	15.00
	2 unidades	Memoria flash USB de 8 GB	25.00	50.00
	4 unidades	Corrector	3.50	14.00
	2 unidades	Resaltador	2.50	5.00
	15 unidades	Folder de manila	0.50	7.50
	20 unidades	Sobre de manila	0.50	10.00
	2 unidades	Borradores	1.00	2.00
	1 caja	Grapas	4.50	4.50
	2 unidades	Plumones Faber Castell N° 47	3.20	640
	2 unidades	Libros	150.00	300.00

	1 unidad	Engrapador	15.00	15.00	
	1 unidad	Radio grabadora	150.00	150.00	
		Otros gastos		100.00	
SUB TOTAL:				1394	
SERVICIOS	500 hojas	Fotocopias simples	0.10	50.00	
	1 libro	Fotocopias bibliográficas	0.10	50.00	
	250 horas	Internet	1.00	200.00	
	70 páginas	Impresiones	0.15	8.40	
		Comunicación		100.00	
	4 unidades	Encuadernado	20.00	80.00	
	5 unidades	Anillado	5.00	25.00	
		Pasajes taxis	2.00	200.00	
		Imprevistos		150.00	
		Trámites administrativos.		150.00	
		Sustentación de tesis		2000.00	
		Materiales para la sustentación		150.00	
		Fotocopiados		200.00	
	SUBTOTAL:				3363.4
	TOTAL:				4757.4

FICHA DE OBSERVACION

Observar y evaluar el Desarrollo personal y satisfaccion laboral del trabajador dentro de la DRA

	ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACION
1	¿Los trabajadores poseen Desarrollo de sus habilidades constantemente en la DRA?	X		
2	¿Cumplen los trabajadores con el Desarrollo de sus actitudes?	X		
3	¿Reciben capacitaciones y lo aprovecha en la DRA?		X	La institución ofrece capacitaciones pero no conforme a las distintas especialidades
4	¿Consideras que la evaluación del desempeño es parte del conocimiento?			
5	¿Ejercen un buen desarrollo potencial en el grupo de trabajo?	X		
6	¿Cumplen con un nivel comunicativo para la elaboración de trabajos?	X		A pesar de los problemas en el nivel comunicativo los trabajos son bien elaborados
7	¿Los logros obtenidos en su trabajo son recompensados?			
8	¿tiene responsabilidad en su puesto de trabajo?	X		
9	¿Reciben reconocimiento por parte de sus superiores?	X		No reciben reconocimiento pero siempre son bien hechos los trabajos encomendados.
10	¿Los ambientes laborales donde trabaja están óptimas?	X		
11	¿Los trabajadores cumplen con el horario establecido por la DRA?	X		Llegan a tiempo pero con ciertas dificultades
12	¿Cumplen con los descansos ofrecidos?	X		
13	¿El desarrollo de sus capacidades está sujeto a resolver problemas y lograr objetivos en su trabajo?	X		
14	¿Los trabajadores poseen ascensos constantemente?		X	
15	¿Se siente satisfecho con la variedad de tareas establecidas en el puesto de trabajo?	X		
16	¿Reciben vacaciones y lo aprovechan?	X		
17	¿Los trabajadores están satisfechos con el seguro social que reciben en la DRA?	X		
18	¿Los trabajadores se sienten satisfechos con el beneficio de la ausencia familiar?	X		



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

CUESTIONARIO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA EN LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Cuestionario para evaluar el Desarrollo Personal y la Satisfacción Laboral del Personal de la Dirección Regional de Agricultura Huanuco-2018

MARCAR CON UNA X LA RESPUESTA QUE CREA CONVENIENTE

DESARROLLO PERSONAL

1. ¿Cree usted que el Desarrollo de Habilidades es parte de nuestro Desarrollo Profesional en la Dirección Regional de Agricultura?

SI.....	<input type="checkbox"/>
NO.....	<input type="checkbox"/>
DESCONCE.....	<input type="checkbox"/>

2. ¿Considera usted que el desarrollo de actitudes es el principal eje de la actividad laboral en la Dirección Regional de Agricultura?

SI.....	<input type="checkbox"/>
NO.....	<input type="checkbox"/>
DESCONCE.....	<input type="checkbox"/>

3. **¿Ha asistido usted a eventos de Educación Especializadas como capacitaciones en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?**

SI	
NO	
DESCONCE	

4. **¿Usted está satisfecho con el grado de conocimiento en su desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?**

SI	
NO	
DESCONCE	

5. **¿Usted está satisfecho con el desarrollo potencial de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?**

SI	
NO	
DESCONCE	

6. **¿Usted está satisfecho con el nivel de comunicación que tienen sus compañeros en su trabajo de la dirección Regional de Agricultura Huánuco?**

SI	
NO	
DESCONCE	

7. ¿Usted está satisfecho con los logros alcanzados en su Desarrollo personal?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

8. ¿Usted conoce acerca de las responsabilidades que debe cumplir en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

9. ¿Para usted los reconocimientos que recibe de sus superiores forman parte de su Desarrollo Personal?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

10. ¿Para usted es importante que los ambientes laborales estén en óptimas condiciones para poder labor en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

SATISFACCION LABORAL

11. ¿Se siente satisfecho con los horarios establecidos por sus superiores de la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

12. ¿Cree usted que están satisfechos los trabajadores por la flexibilidad de descansos propuestas por sus superiores es importante?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

13. ¿Cree usted que el desarrollo de sus capacidades están sujetos a resolver problemas en la Direccion Regional de Agricultura- Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

14. ¿Cree usted que los ascensos son satisfacciones para los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

15. ¿Se siente usted satisfecho con la variedad de tareas en el puesto sugerido por sus superiores?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

16. ¿Está de satisfecho con las vacaciones propuestas por la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

17. ¿Se siente satisfecho con el seguro social que ofrece la Dirección Regional de Agricultura- Huánuco?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

18. ¿Usted está satisfecho con el beneficio que ofrece la Dirección Regional de Agricultura-Huánuco acerca de la ausencia familiar?

SI.....	
NO.....	
DESCONCE.....	

