

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Benites Condezo, Evelyn Andrea

ASESOR: Blanco Tipismana, José Martin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 44825898

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474198

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0001-7118-719X

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Carbajal Alvarez, Magaly Haydée	Doctor en medio ambiente y desarrollo sostenible	09872196	0000-0002-9489-3588
3	Polino Puente, Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

Presidente
Secretaria
Vocal

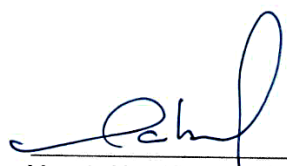
Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1113-2023-D-FCOMP-PAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL, HUÁNUCO 2023**", presentada por la Bachiller, **BENITES CONDEZO, Evelyn Andrea**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUIECE) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:00 horas del día 18 del mes de diciembre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
PRESIDENTE


Mtra. Magaly Haydeé Carbajal Álvarez
DNI: 09872196
Código ORCID: 0000-0002-9489-3588
SECRETARIA


Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323
Código ORCID: 0000-0003-2131-8547
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EVELYN ANDREA BENITES CONDEZO, de la investigación titulada "Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023", con asesor(a) JOSÉ MARTIN BLANCO TIPISMANA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 792-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 04 de noviembre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

1. Evelyn Andrea Benites Condezo.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Dedico el resultado de esta investigación a Dios Todopoderoso, por llenar mi vida y permitirme lograr mis más grandes anhelos.

A mi maravillosa madre; Nuvith Condezo Celis, por acompañarme incondicionalmente a lo largo de mi camino, quien me impulsa a desarrollar todo mi potencial, por enseñarme a afrontar las dificultades y quien me instruyó que Todo lo que se comienza, se termina.

A mi hijo Novak, por ser la fuente de mi inspiración y superación, por tu paciencia, por tu comprensión y por tu amor. Porque has sufrido el impacto directo de las implicaciones de mi realización profesional.

Nunca dejaré de estar agradecida con ustedes. Lo logramos, hemos llegado a la meta.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad de Huánuco por haberme brindado la oportunidad de formarme profesionalmente en esta prestigiosa casa de estudios, a todos los docentes universitarios de los que tuve el honor de aprender y por impartirme sus conocimientos a través del programa académico profesional de Administración de Empresas.

Agradecer a mi familia porque siempre me han dado su apoyo único, los que con su aprecio me han impulsado a conseguir mis metas y a quienes me han proporcionado el apoyo material, económico, moral y espiritual que me ha permitido concentrarme en mis estudios y no abandonarlos.

Mi sincera gratitud a mi asesor, por su enfoque y paciencia; sin sus valiosos consejos y correcciones, no habría podido alcanzar esta etapa tan deseada.

Y finalmente, quiero agradecer a los trabajadores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, gracias a ellos se pudo recolectar la información necesaria para llegar a la conclusión general de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	19
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1. LIMITACIÓN 1: SESGO DE RESPUESTA	20
1.5.2. LIMITACIÓN 2: CAMBIOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	20
1.5.3. LIMITACIÓN 3: CAMBIOS EN EL ENTORNO LABORAL	21
1.5.4. LIMITACIÓN 4: FACTORES EXTERNOS IMPREDECIBLES	21
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	24

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	25
2.2. BASES TEÓRICAS	27
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	27
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL	35
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	42
2.4. HIPÓTESIS.....	43
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	43
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	44
2.5. VARIABLES.....	44
2.5.1. VARIABLE X	44
2.5.2. VARIABLE Y	44
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45
CAPÍTULO III.....	46
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.1.1. ENFOQUE	46
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	46
3.1.3. DISEÑO	47
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	47
3.2.1. POBLACIÓN	47
3.2.2. MUESTRA	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.3.1. TÉCNICA	49
3.3.2. INSTRUMENTO.....	49
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....	49
CAPÍTULO IV.....	51
RESULTADOS.....	51
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	51
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	69
4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	70
CAPÍTULO V.....	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES.....	77

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	45
Tabla 2 Población servidores públicos del Gobierno Regional Huánuco.....	48
Tabla 3 ¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?....	51
Tabla 4 ¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?.....	52
Tabla 5 ¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?.....	53
Tabla 6 ¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?	54
Tabla 7 ¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?	55
Tabla 8 ¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?.....	56
Tabla 9 ¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral? .	57
Tabla 10 ¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?	58
Tabla 11 ¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?	59
Tabla 12 ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	60
Tabla 13 ¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	61
Tabla 14 ¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?.....	62
Tabla 15 ¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?	63
Tabla 16 ¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	64
Tabla 17 ¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?.....	65

Tabla 18 ¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?	66
Tabla 19 ¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?	67
Tabla 20 ¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?	68
Tabla 21 Prueba de normalidad.....	69
Tabla 22 Puntuaciones de la correlación de Pearson.....	69
Tabla 23 Correlación de la hipótesis general.....	70
Tabla 24 Correlación de la hipótesis específica N° 1.....	71
Tabla 25 Correlación de la hipótesis específica N° 2.....	71
Tabla 26 Correlación de la hipótesis específica N° 3.....	72
Tabla 27 Correlación de la hipótesis específica N° 4.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral? ..	51
Figura 2 ¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?	52
Figura 3 ¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?.....	53
Figura 4 ¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?	54
Figura 5 ¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?	55
Figura 6 ¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?.....	56
Figura 7 ¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?	57
Figura 8 ¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?	58
Figura 9 ¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?	59
Figura 10 ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?.....	60
Figura 11 ¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	61
Figura 12 ¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?.....	62
Figura 13 ¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?	63
Figura 14 ¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	64
Figura 15 ¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?.....	65
Figura 16 ¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?	66
Figura 17 ¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?	67

Figura 18 ¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? 68

RESUMEN

La presente indagación que se denomina por título: Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Huánuco, 2023. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, a extender un alcance descriptivo-correlacional. y un diseño no experimental transversal. La población estuvo compuesta por todos los servidores públicos del Gobierno Regional de Huánuco, de los cuales se seleccionó una muestra de 84. Se aplicó la técnica de encuesta mediante un cuestionario. Los resultados evidenciaron la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, concluyendo a través de la tabla 22 que la significancia bilateral fue de $P\text{-valor} < 0.000$, con un coeficiente de calificación de Pearson de 0.769, lo que indica la existencia de una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Palabras clave: Gestión, administrativa, gobierno regional, satisfacción laboral y el servidor público.

ABSTRACT

The present investigation, entitled: Administrative management and job satisfaction of public servants in the Regional Government, Huánuco 2023, the general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of public servants in the Regional Government of Huánuco, 2023. The methodology used was applied, with a quantitative approach, to extend a descriptive-correlational scope and a non-experimental design. The population was composed of all public servants of the Regional Government of Huánuco, from which a sample of 84 was selected. The survey technique was applied through a questionnaire. The results showed the relationship between administrative management and job satisfaction, concluding through Table 22 that the bilateral significance was P-value < 0.000, with a Pearson rating coefficient of 0.769, indicating the existence of a positive relationship between administrative management and job satisfaction.

Keywords: Management, administrative, regional government, job satisfaction and the public servant.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Huánuco enfrentan desafíos significativos en 2023. La institución se ha visto afectada por problemas de insatisfacción laboral de los servidores, debido al inadecuado funcionamiento del sistema de recompensas, reconocimiento a su esfuerzo y sus salarios están congelados hace mucho tiempo. Las condiciones deficientes en las áreas de trabajo. Las relaciones entre compañeros no son óptimas; todo esto causado por el inapropiado manejo administrativo de la plana jerárquica, y aplicación de actividades de gestión. La entidad presenta una estructura jerárquica rígida y autoritaria y falta de liderazgo en el nivel directivo afectando negativamente la motivación de los trabajadores.

Dicho esto, el propósito de la investigación es dar una respuesta a la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023?, desarrollando con los siguientes apartados:

En el capítulo I, identificando la descripción del problema, justificaciones, viabilidad, limitaciones y fundamentar por medio del problema de investigación y los objetivos de manera general y específicos.

En el capítulo II, describiendo el marco teórico con los antecedentes en sus tres niveles; internacional, nacional y local, demostrando mediante las bases teóricas las diferentes teorías con sus respectivos autores por medio de las variables y sus dimensiones, así también las hipótesis de manera general y específicos, así mismo la operación de variables.

En el capítulo III, presentando la metodología aplicada en la indagación, determinando su muestra y aplicando la técnica y el instrumento para la recolección de datos.

En el capítulo IV, la presentación de los resultados de manera descriptiva e inferencial, a través de tablas, figuras y sus correspondientes interpretaciones.

En el capítulo V, determinando la discusión de resultados con las respuestas de manera inferencial con las distintas investigaciones de diferentes autores en relación a los antecedentes del estudio.

Y por último, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes de la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En un mundo globalmente conectado necesitamos ser más competitivos en nuestras actividades, lo que conseguiremos gracias a la eficiencia del manejo administrativo de cualquier organización que intente seguir la cadencia que exige la cualificación profesional en la gestión.

A nivel internacional, podemos tomar un ejemplo, lo que sucede en España, donde la decadencia en la administración pública española es un fenómeno preocupante. España se encuentra en la tercera posición de la OCDE en términos de envejecimiento de su plantilla pública, considerando tanto la Administración del Estado, las Comunidades Autónomas (CCAA) y los Ayuntamientos. Aproximadamente el 65% de los empleados públicos en España tienen más de 50 años. Este envejecimiento es un elemento importante en la decadencia de la gestión gubernamental, porque tiene varias consecuencias negativas. Así mismo, solo el 10% de los departamentos y agencias gubernamentales han implementado medidas de innovación en los últimos cinco años. El 60% de los trámites y procesos administrativos siguen siendo papel y lápiz, lo que indica una resistencia a la digitalización (Casado, 2019).

En América Latina, la administración pública se enfrenta a desafíos significativos en el contexto de la Revolución 4.0, que incluyen una brecha digital persistente, la posibilidad de pérdida de empleos debido a la automatización, la falta de capacitación en tecnología, la inversión limitada en innovación gubernamental, preocupaciones de seguridad y privacidad de datos, y la conectividad deficiente en áreas rurales. Estos desafíos requieren una respuesta efectiva por parte de los gobiernos para garantizar la inclusión digital, la adaptación a las nuevas tecnologías y la protección de los derechos y datos de los ciudadanos en esta era de transformación digital. Aproximadamente el 40% de la población de América Latina no tiene acceso

a Internet, lo que crea una brecha digital significativa en la región. Se estima que el 25% de los empleos en el sector público en América Latina podrían ser automatizados en los próximos 10 años, lo que podría afectar a la estabilidad laboral en la región. Solo el 30% de los empleados públicos en América Latina han recibido capacitación en tecnologías emergentes, lo que limita la capacidad de la administración para adaptarse. Así también, menos del 10% del presupuesto gubernamental en América Latina se destina a iniciativas de innovación y modernización tecnológica en la administración pública (Bellomo y Oszlak, 2020).

En el 2017, en el Perú se elaboró una encuesta denominada, ¿Eres Feliz en tu trabajo?, por lo que, los encuestados contestaron al interrogativo de manera negativa, siendo un 76%, 22% respondieron que no cuentan con una labor desafiante, también en un 20% dicen que el clima laboral no es bueno, otros 19% dicen que no cuentan con un líder adecuado, solo 12% indica que su sueldo no es suficiente y un 10% que la organización no es considerada con los logros (Rubio, 2017).

En el gobierno regional de Huánuco; la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos enfrentan desafíos significativos en el 2023. La institución se ha visto afectada por problemas de insatisfacción laboral por parte de los trabajadores de la institución, debido al inadecuado funcionamiento del sistema de recompensas que ellos perciben, los empleados estatales sienten que no se les brinda un merecido reconocimiento a su esfuerzo y sus salarios están congelados hace mucho tiempo. Las condiciones en las diferentes áreas de trabajo son deficientes, esto ha generado un ambiente laboral poco satisfactorio. Por otro lado, las relaciones entre compañeros no son óptimas; todo esto causado por el manejo administrativo de la plana jerárquica, la inapropiada aplicación de actividades de gestión, la falta de procesos claros para la toma de decisiones y el cumplimiento de los planes elaborados.

En cuanto a la organización, la entidad presenta una estructura jerárquica rígida y autoritaria las mismas que dificultan una adecuada comunicación y la colaboración entre sus diferentes niveles, Así mismo la falta

de liderazgo en el nivel directivo contribuye a un desinterés en mejorar su desempeño afectando negativamente la motivación de los trabajadores. Finalmente, se pudo apreciar que no se aplican medidas de evaluación de desempeño laboral, propio de una institución gubernamental que desarrolla actividades en beneficio de la población.

- **Aporte:** El aporte de la indagación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Huánuco en 2023 es de gran relevancia tanto para la entidad como para la comunidad en general. Al identificar las deficiencias y las zonas de mejora en el manejo estatal, la investigación puede proporcionar recomendaciones concretas para optimizar los procesos internos, reducir la burocracia y aumentar la eficiencia en la administración pública regional. Al abordar los problemas que afectan el compromiso laboral de los empleados estatales, la investigación puede generar recomendaciones específicas para crear un ambiente laboral más motivador y tener un impacto positivo en la productividad del personal.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno Regional, Huánuco 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno Regional, Huánuco 2023?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno Regional, Huánuco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional Huánuco, 2023.
- Analizar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.
- Establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Según Bernal (2010), menciona que una justificación teórica en una investigación implica establecer una base sólida y lógica que respalde la necesidad de llevar a cabo el estudio. La justificación teórica de una investigación implica establecer una base sólida, basada en la teoría y la literatura existente, para demostrar la importancia y relevancia del estudio, identificar brechas en el conocimiento, resaltar beneficios prácticos o sociales, y mostrar cómo su investigación contribuirá al avance de la disciplina.

Desde el punto de vista teórico se ha realizado esta investigación porque a pesar de que ya existen otros estudios sobre este tema, no se han encontrado investigaciones con estas dos variables con este grupo de personas y en el mismo lugar. Este estudio llenará un vacío en el conocimiento teórico.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de la investigación, se centra en demostrar la relevancia y utilidad de la investigación en términos de aplicación en el mundo real. Se enfoca en demostrar cómo la investigación puede abordar problemas reales, mejorar la toma de decisiones, tener aplicaciones prácticas directas, beneficiar a la población y estimular la transferencia de conocimiento para obtener un impacto positivo en el mundo real (Bernal, 2010).

La información de este estudio ayudó a los funcionarios del GOREHCO a comprender los diferentes componentes y aspectos del control de gestión, determinar su relación con la satisfacción laboral y encontrar las estrategias adecuadas. Es importante ayudar a crear un campo laboral armonioso y aceptable para todos los colaboradores.

La investigación se justifica porque ayudará a prevenir las consecuencias negativas que el estudio presenta.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La justificación metodológica en la investigación, donde se refiere a la explicación de por qué se eligieron ciertos métodos y enfoques para llevar a cabo el estudio. Se centra en explicar por qué se eligieron los métodos, enfoques y técnicas de investigación específicos, demostrando su idoneidad para abordar la pregunta de investigación y garantizar la validez y fiabilidad de los resultados. También debe abordar cuestiones éticas y considerar las limitaciones y problemas metodológicos potenciales (Bernal, 2010).

En términos relativos, los datos recopilados y procesados permiten reconstruir, formular, sugerir o tener mejoras en los indicadores de manejo y calidad laboral. Los instrumentos de recolección de datos utilizados porque en todo este estudio brindan una base para dicha supervisión objetiva y su facilidad de uso e interpretabilidad los convierte en una herramienta importante para futuras investigaciones en otras organizaciones adaptado, fundamentado y validado.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente indagación presenta posibles limitaciones y las medidas preventivas que fue adoptada. Estas son:

1.5.1. LIMITACIÓN 1: SESGO DE RESPUESTA

- **Descripción:** El sesgo de respuesta ocurre cuando los servidores públicos no responden de manera honesta o completa debido a preocupaciones sobre la confidencialidad o represalias. Esto puede llevar a datos inexactos o incompletos.
- **Medidas Preventivas:** Para mitigar esta limitación, fue enfatizada la confidencialidad de las respuestas y se promovió un ambiente de confianza. Si es necesario, se pueden realizar entrevistas personales para obtener información más detallada y precisa, lo que puede alentar una comunicación más abierta.

1.5.2. LIMITACIÓN 2: CAMBIOS EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

- **Descripción:** Los cambios en la gestión administrativa durante el estudio pueden influir en la calidad laboral de los trabajadores estatales y dificultar la comparación de resultados a lo largo del tiempo.
- **Medidas Preventivas:** Se documentaban y contextualizaban los cambios en la gestión administrativa que ocurran durante la investigación. Recopilar datos, permitió comprender cómo estos cambios pueden afectar la satisfacción laboral.

1.5.3. LIMITACIÓN 3: CAMBIOS EN EL ENTORNO LABORAL

- **Descripción:** Las condiciones laborales pueden cambiar durante el estudio debido a factores externos, lo que pudo influir en la satisfacción laboral de los empleados estatales.
- **Medidas Preventivas:** Se realizaba un seguimiento constante de las condiciones laborales y se considerarán como factores contextuales en el análisis de resultados. Esto permitió una interpretación precisa de los datos.

1.5.4. LIMITACIÓN 4: FACTORES EXTERNOS IMPREDECIBLES

- **Descripción:** Factores impredecibles, como crisis políticas o económicas, pudo influir en la calidad laboral de los empleados estatales de manera inesperada.
- **Medidas Preventivas:** Se reconoció la posibilidad de estos factores y se realizaban análisis de sensibilidad para evaluar cómo podrían afectar los resultados y las conclusiones.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La actual indagación fue viable puesto que se centra en un tema relevante y actual, la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos en el Gobierno Regional de Huánuco en 2023. Además, se cuenta con acceso a datos necesarios para llevar a cabo el estudio, se ha seleccionado una metodología apropiada, y se ha identificado claramente la relevancia de los resultados para la toma de decisiones en el contexto gubernamental. Con el apoyo de un asesor de tesis y recursos académicos, así como la motivación personal, se espera que la investigación se desarrolle con éxito y aporte conocimientos significativos al campo de la administración pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Peralta (2021), en su tesis titulada: La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A de la Ciudad de Guayaquil, para optar el Posgrado en la Universidad Politécnica Salesiana en Ecuador. El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo la falta de planificación en la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los empleados de la cantera de Rigot. La metodología fue aplicada con un método descriptivo y un enfoque mixto. La muestra fue de 20 obreros. La presente investigación llegó a la siguiente conclusión: El estudio revela que la gestión administrativa en Cantera Rigot S.A tiene un impacto considerable en la actuación profesional de los trabajadores. Esto se refleja en la relación positiva entre prácticas administrativas efectivas y el desempeño de los empleados. El estudio destaca que la inversión en la formación y desarrollo del personal es esencial. Los trabajadores que reciben capacitación y oportunidades de crecimiento tienden a mostrar un mejor desempeño laboral.

Alvarez (2020), en su tesis titulada: Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas, tesis para optar el Posgrado en la Universidad Técnica de Ambato; El propósito de esta investigación fue analizar el impacto de la gestión administrativa en la calidad del servicio, evaluar el estado actual del manejo administrativo y examinar los elementos relevantes relacionados con la eficiencia del servicio en la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo y la muestra estuvo compuesta por 375 personas. Los resultados mostraron una evaluación positiva que varía indicando que manejo administrativo tiene un efecto

notable en la efectividad de servicio percibida por docentes y alumnos. Específicamente, se destacó que las fases de orientación, distribución, proyección y control dentro de la administración organizacional desempeñan una activadas principal en la mejora de la eficacia de la prestación. En resumen, se concluyó que la mejora de los procesos dentro de la gestión administrativa está directamente relacionada con una mejora en la calidad del servicio proporcionado en la Universidad Técnica de Ambato. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión administrativa eficaz para garantizar una experiencia positiva para la comunidad educativa.

Tamariz (2020), en su tesis titulada: El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización; el objetivo de esta investigación fue optimizar el rendimiento laboral al destacar la importancia de la satisfacción personal y su impacto en el desempeño diario de los empleados dentro de una organización. Se empleó un diseño de investigación cuantitativa. El estudio confirma una evaluación positiva entre la satisfacción personal de los trabajadores y su satisfacción laboral. Aquellos empleados que disfrutaban de un mayor nivel de satisfacción en su vida personal tienden a experimentar una mayor satisfacción en su entorno laboral. Se identificó que los trabajadores que están más satisfechos con su vida personal también muestran un mayor compromiso con las tareas específicas que desempeñan en su trabajo. Esto implica una mayor dedicación y enfoque en sus responsabilidades laborales. El estudio sugiere que la satisfacción personal desempeña un papel importante en el bienestar de los trabajadores y su relación con la plenitud laboral, el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. Los trabajadores que enfrenta una mayor plenitud en su vida personal tienden a traducir esa satisfacción en un mejor desempeño y un mayor compromiso en el entorno laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Saya (2022), en su tesis titulada Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Tuvo como objetivo determinar si la gestión administrativa influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Sina Puno, 2021. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo tipo aplicada, cuyo nivel fue correlacional con un diseño no experimental. La muestra de la investigación estuvo compuesta por 57 trabajadores. Los resultados estadísticos obtenidos en esta investigación revelan importantes hallazgos en relación con el manejo administrativo y la plenitud laboral en el ámbito del Distrito de Sina. En primer lugar, se destaca que un porcentaje significativo de los sujetos (64.90%) calificaron la gestión administrativa como regular. Esto indica que existe margen para mejorar la eficiencia y la efectividad en la administración pública del distrito. El resultado del coeficiente de compensación de Spearman (0.883) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral revela una fuerte compensación positiva. Esto implica que una gestión administrativa más eficaz y eficiente se asocia con niveles más altos de satisfacción laboral entre los empleados públicos. Por lo tanto, se puede concluir que una gestión administrativa efectiva, que incluye las etapas de planificación, organización, dirección y control, influye significativamente en el bienestar laboral de los trabajadores.

Serrano (2022), en su tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Manzanares, Huacho 2021. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud Manzanares. Se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 49 colaboradores. La investigación concluye que hay una vinculación muy amplia entre el manejo administrativo y la plenitud laboral, porque el valor de importancia (0.000) es mucho menor que el nivel de significancia requerido (0.01), lo que señala que los resultados no son fruto del azar

y sugieren que la relación es estadísticamente significativa. Además, el valor del estadístico R de Pearson de 0.649 indica una correlación positiva alta entre las variables. Esto significa que a medida que la gestión administrativa mejora (se vuelve más eficiente), la satisfacción laboral también tiende a aumentar. Por lo tanto, los resultados manifiestan que un manejo administrativo eficiente está relacionado positivamente con una mayor satisfacción ocupacional entre los encuestados.

Campos y Salazar (2022), en su tesis titulada: La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020; el objetivo de esta investigación fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, en Trujillo, durante el año 2020. La metodología utilizada fue de tipo hipotético-deductivo, con un enfoque correlacional y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 39 docentes. Los resultados del análisis de evaluación de Spearman indican una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa, con un valor de 0.955, entre la percepción de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente. Esto sugiere que, a medida que mejora la gestión administrativa, también tiende a aumentar la satisfacción laboral de los docentes. Se concluye que una gestión administrativa más eficiente está íntimamente relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral en la institución, lo cual puede ser fundamental para la formulación de decisiones y estrategias de mejora.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ortega (2023), En su tesis “La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023” realizada en la Universidad de Huánuco para para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas, con el objetivo describir la relación entre La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023,

con el fin de establecer el impacto de la satisfacción laboral en la mejora de la productividad laboral y, por tanto, en el desarrollo y crecimiento de dicha institución. La investigación se realizó con un diseño no experimental, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 33 trabajadores y la muestra fue igual a la población. Así mismo, se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, como instrumento se aplicó un cuestionario de 18 preguntas para la variable independiente (Satisfacción Laboral) y 18 preguntas para la variable dependiente (Productividad Laboral). Concluyendo que ambas variables de estudio se relacionan de una forma positiva, directa y de nivel alto; es decir cuando exista un mayor incremento de la satisfacción laboral en los trabajadores de campo y oficina existirá una mayor productividad en la institución Foncodes Zonal Huánuco, tal y como se muestran en los resultados estadísticos manifestados al final de la investigación.

Aniceto (2023), en su tesis “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”, Realizada en la Universidad de Huánuco para optar el título profesional de licenciada en enfermería, con el oobjetivo de determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano (HRHVM). Método. Se realizó una tesis descriptiva, prospectiva, transversal en 129 enfermeras(os) encuestadas(os) con un cuestionario y una escala. La prueba de hipótesis se efectuó con el coeficiente no paramétrico de correlación de Spearman (Rho) con una significancia $p < 0,05$. Resultados. Se identificó que, en general, 55,8% percibieron una capacidad de liderazgo media, 30,2% valoraron una baja capacidad de liderazgo y 14,0% una capacidad de liderazgo alta; respecto a la satisfacción laboral, 57,4% estuvieron medianamente satisfecho, 31,0% estuvieron insatisfechos y 11,6% se mostraron satisfechos laboralmente. Inferencial mente, se encontró moderada correlación positiva entre las variables capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería con

una $Rho = 0,582$ y una $p \leq 0,000$. También se encontró correlación positiva entre la capacidad de liderazgo en las dimensiones trabajo en equipo [$Rho = 0,684$; $p \leq 0,000$]; toma de decisiones [$Rho = 0,395$; $p \leq 0,000$]; motivación para el trabajo [$Rho = 0,715$; $p \leq 0,000$]; comunicación interpersonal [$Rho = 0,514$; $p \leq 0,000$]; valores éticos [$Rho = 0,427$; $p \leq 0,000$] y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería. Conclusiones. La capacidad de liderazgo tuvo relación significativa con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería participantes del estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.2.1.1. DEFINICIÓN

Según Raffino (2020), la gestión administrativa se define como un conjunto de acciones destinadas a guiar a una organización mediante la administración eficiente de tareas, esfuerzos y recursos.

La gestión administrativa y los sistemas de administración pública en Perú son aspectos fundamentales en la operación y funcionamiento del gobierno y sus entidades gubernamentales. La administración estratégica se entiende a la manera en que se elaboran, organizan, orientan y controlan los recursos y acciones en una entidad pública para conseguir sus objetivos de manera eficiente y efectiva. En el contexto gubernamental, la gestión administrativa abarca la acción de decisiones, la designación de recursos, la implementación de políticas y la verificación de los procesos para garantizar que los servicios y las funciones gubernamentales se lleven a cabo de manera eficaz. La gestión operativa en la Administración Pública de Perú implica la implementación de los sistemas y regulaciones establecidos para resguardar que los medios se usen de forma eficiente y que se cumplan los objetivos gubernamentales. Además, la gestión

administrativa debe adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y responder a los desafíos políticos, económicos y sociales actuales (Cornejo et al. 2020).

2.2.1.2. ADMINISTRACIÓN

Según Koontz y Weihrich (2013), mencionan: que en administración son las que tratan de crear y mantener un entorno donde los individuos logren con éxito las metas establecidas mediante el equipo de trabajo.

2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La administración y manejo público desempeñan un papel crucial en la eficiencia y la efectividad de las instituciones gubernamentales a nivel local, regional y nacional. Aquí se destacan algunas de las razones clave que subrayan la importancia de estos aspectos en el ámbito público:

- 1. Entrega de Servicios Públicos:** La administración y gestión pública son fundamentales para garantizar que los servicios públicos, como la educación, la salud, la seguridad, la infraestructura y otros, se proporcionen de manera eficiente y equitativa a la población.
- 2. Uso Eficiente de Recursos:** Una gestión eficaz permite una asignación eficiente de los recursos públicos, como el presupuesto, el personal y la infraestructura, lo que se traduce en un uso más efectivo de los recursos limitados.
- 3. Transparencia y Rendición de Cuentas:** La administración pública efectiva promueve la transparencia y la rendición de cuentas. Esto es esencial para resguardar que los empleados públicos sean responsables de sus actos y decisiones.
- 4. Cumplimiento de Normativas y Legislación:** La administración pública garantiza que las políticas y

regulaciones sean aplicadas de manera adecuada y que las instituciones cumplan con la legislación vigente.

- 5. Gestión de Crisis y Emergencias:** La gestión pública es crucial en situaciones de crisis, como desastres naturales, pandemias y emergencias. Una respuesta organizada y coordinada es esencial en estos casos.
- 6. Desarrollo Económico y Social:** La administración pública desempeña un papel importante en la promoción del desarrollo económico y social a través de políticas y programas específicos.
- 7. Planificación Estratégica:** La gestión pública implica la planificación estratégica a largo plazo. Esto es fundamental para establecer metas y objetivos a largo plazo y alinear los recursos para alcanzarlos.
- 8. Mejora de la Calidad de Vida:** Una administración y gestión eficaces tienen una influencia visible en la calidad de vida de los ciudadanos al garantizar acciones públicas de calidad, infraestructura adecuada y un ambiente seguro.
- 9. Promoción de la Innovación:** La administración y gestión pública también pueden impulsar la innovación en la prestación de servicios, en la toma de decisiones y en la implementación de políticas.
- 10. Confianza Pública:** Una gestión transparente y eficaz en el sector público apoya a acarrear confianza en las entidades gubernamentales y en el gobierno en su conjunto.

En resumen, la administración y gestión pública son esenciales para el funcionamiento eficiente y efectivo del gobierno, la prestación de servicios públicos de plenitud y el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de las instituciones gubernamentales (Instituto De Ciencias HEGEL, 2021).

2.2.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Para Münch (2014), define los siguientes factores que se dan en la administración:

- **Universalidad:** Es necesario para todos los grupos sociales, ya sean instituciones públicas o privadas, organizaciones de todos los caracteres.
- **Valor instrumental:** Su propósito por medio de este valor es muy práctico porque el liderazgo es un medio dado por el cual se logra las metas del grupo.
- **Multidisciplinar:** Emplea conocimiento de diversas culturas y tecnologías.
- **Especificidad:** Si bien la gestión se auxilia de muchas culturas, el campo de su actividad de método específico, por el cual no se puede desarrollar otras ramas que no competen.
- **Versatilidad:** Los elementos de la gestión son comprensivos y pueden adaptarse a la necesidad de del grupo social que pertenecen y que se aplican (p. 23, 24).

2.2.1.5. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Un proceso gerencial es un grupo de etapas, fases o actividades necesarias para llevar a cabo las acciones encaminadas a lograr objetivos específicos, como el uso de personas y ciertos recursos. En la propuesta línea por Henry Fayol, los autores ya sean neoclásicos o clásicos, ellos consideran el proceso de gestión en el núcleo de su teoría, que tiene 4 funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar.

A) Planeación

Según Münch (2014), la administración comprende una serie de actos, etapas o acciones, y este conocimiento es fundamental

para aplicar correctamente los métodos, principios y técnicas de esta disciplina (p. 26).

Por su parte, Robbins y Coulter (2014), enfatizan que la planificación es una función de gestión que combina el establecimiento de objetivos organizacionales, la determinación de las estrategias necesarias para alcanzarlos y la implementación de planes para coordinar las actividades laborales. De esta manera, la planificación se relaciona tanto con los objetivos (el qué) como con los medios para alcanzarlos (el cómo) (p. 220).

2.2.1.6. TIPOS DE PLANEACIÓN

- **Planificación estratégica.** Ortega (2013), hace referencia a cualquier plan que está orientado a la creación o desarrollo de una entidad integral, la creación o el fortalecimiento de una determinada estructura general de una empresa existente con el fin de aumentar su ventaja competitiva (resultado) sobre otras empresas. La estructura en las que se llama Plan de negocios y ahora se llama Plan estratégico incluye un conjunto de conceptos y elementos en los cuales son realmente tomados del negocio, pero altamente aplicables a cualquier tipo de organización o institución.
- **Planificación táctica o funcional.** En ello la planificación se da por medio de planes por el cual se realizan en todas las áreas de la institución con la finalidad de poder obtener el plan establecido (Münch, 2014).
- **Planificación Operativa.** Hace referencia se elabora de acuerdo con las estrategias tácticas, y como su denominación lo señala, se ejecutan en los grados operativos de los diversos departamentos donde la entidad cuente como es el caso de los Gobiernos Regionales (Münch, 2014).

B) Organización

Münch, (2014), en este contexto, la estructuración desempeña un papel crucial para garantizar que el funcionamiento de la entidad sea eficiente y que las operaciones se desarrollen de manera fluida para los empleados. Este paso identifica las áreas funcionales, políticas, procesos, sistemas y jerarquías necesarios para lograr los objetivos de la organización, así como los procedimientos de implementación (p. 61). De acuerdo a Robbins y Coulter (2014), señalan:

La estructuración como función de gestión se refiere a la organización y estructura del trabajo emprendido para lograr los objetivos institucionales. Este es un proceso importante que utilizan los administradores al crear estructuras organizativas. Una estructura organizacional es un patrón formal donde se muestran los puestos de trabajo por medio de una organización. Por el cual se basa por medio de una presentación visual en el cual se denomina diagrama, indica que los gerentes crean o modifican estructuras y ejecutan el plan de la organización (p. 332).

2.2.1.7. TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN

Münch (2014), sustenta las técnicas de organización que se usan en el curso de estructuración, deben aplicarse acorde con lo requerido de cada entidad (p. 68), nos muestra en este asunto el GOREHCO. Las principales técnicas de organización se describen a continuación:

- **Organigramas:** Muestra gráficamente todas las áreas funcionales en las cuales se definen los roles, responsabilidades y jerarquías. Gracias al organigrama, puedes entender la estructura de puestos, así como los niveles que se muestran ya sean jerarquía o autoridad.

- **Manuales:** El manual pueden relacionarse con el contenido de la política, los departamentos, las organizaciones, los procedimientos, las especificaciones, los aspectos técnicos y las situaciones.
- **Diagramas de proceso:** También llamado flujograma, le permite agilizar su trabajo, simplificar procesos y eliminar retrasos y averías.
- **Cuadro de distribución del trabajo o de actividades:** En ello se usa la tabla de distribución de cada actividad dada, lo cual es posible que se pueda determinar las acciones de los trabajos y los diversos departamentos, como también eliminar la duplicación, las ineficiencias, y estandarizar acciones, distribuir correctamente la carga de trabajo a los trabajos individuales y reducir el tiempo de inactividad.
- **Análisis de puestos:** El análisis del trabajo incluye los siguientes elementos: definición, declaraciones generales del trabajo, descripción general y una breve presentación de los deberes y responsabilidades principales del trabajo.
- **Descripción de las actividades realizadas en el puesto:** Acciones diarias, permanentes, periódicas y episódicas.
- **Perfil de puesto:** Los requisitos, habilidades, destrezas y responsabilidades físicas, psicológicas y personales que se deben cumplir para el puesto.

C) Dirección

Según Chiavenato (2010), la dirección del campo administrativo monitorea los comportamientos de los encuestados para lograr los objetivos. El objetivo de este trabajo es liderar un equipo, por lo que se requiere buena comunicación, motivación y liderazgo. De esto podemos concluir que el liderazgo es el número

de sujetos que se debe guiar y dar a otros grupos de individuos hacia el éxito dentro de la organización utilizando varias herramientas efectuadas por medio de la motivación y el liderazgo.

Chiliquinga (2013), se dice que la dirección se esfuerza por garantizar que las personas estén alineadas y trabajen juntas para lograr los objetivos organizacionales y de equipo. Se enfatiza la importancia del trabajo en equipo y la buena comunicación para permitir que los empleados realicen las tareas asignadas (pág. 42). Además, se señala que una dirección carente de liderazgo y motivación suele resultar en desilusión, ya que los empleados requieren sentirse inspirados.

D) El control

En esta última fase del proceso de gestión, donde evaluamos lo realizado hasta el momento en materia de planificación, organización, integración y gestión. Para los autores del tema, el control es una parte necesaria de la gestión, aunque la institución es la que cuenta con los programas efectivos, dando una estructura organizacional en la que sea adecuada y gestión efectiva, el líder no podrá controlar el estado actual de la entidad (Luna, 2014).

Para Chiavenato (2010), señalo el manejo es una acción administrativa que se enfoca en lo planificado, organizado y orientado esté relacionado a alcanzar los objetivos que se ha marcado la estructuración (p. 135). Por lo tanto, se debe realizar una revisión para garantizar que el plan se implemente completamente por todos los empleados de la institución para llevar a cabo con las metas establecidas.

El control es una de las acciones importante del proceso administrativo, aunado con la planificación, la organización y la dirección. Se enfoca a la evaluación y supervisión de las actividades y los resultados para asegurarse de que se están logrando los objetivos organizacionales de manera eficiente y

efectiva. El control es esencial para asegurar que la organización avance al objetivo de sus metas. Ayuda a identificar problemas o desviaciones a tiempo y a tomar medidas para abordarlos. Además, proporciona información valiosa que puede utilizarse para la consideración de elecciones estratégicas y la mejora continua de los procesos y operaciones. En resumen, el control en el proceso administrativo es una función crucial que garantiza que la organización se mantenga en el camino correcto y se adapte a los cambios y desafíos en su entorno (Álvarez, 2020).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

En la actualidad, el concepto de plenitud laboral está presentado de manera diferente como resultado de las diversas investigaciones realizadas, por lo que cada autor define de maneras distintas.

Para Robbins (2013), precisó la plenitud laboral como una emoción de ejecución única con respecto al área de trabajo, y se origina de una apreciación individual de las particularidades de este (p. 75).

La satisfacción laboral es, sin duda, un elemento importante para el desarrollo y el éxito de las organizaciones. Los trabajadores complacidos suelen ser más productivos y rendir a un nivel más alto. Cuando las personas se sienten contentas en su trabajo, están motivadas para hacerlo de manera efectiva y eficiente. La plenitud laboral está estrechamente vinculada con la retención de trabajadores. Las organizaciones que ofrecen un entorno de trabajo satisfactorio tienden a retener a sus empleados más tiempo, lo que ahorra costos asociados a la rotación de personal. Los empleados satisfechos se enfocan a sentir una alta importancia y lealtad hacia la compañía. Esto se traduce en un esfuerzo adicional y una actitud positiva hacia el trabajo y la empresa. La satisfacción laboral contribuye a la elaboración de un ambiente de trabajo saludable. Esto incluye una cultura empresarial que respalde las relaciones laborales positivas, la comunicación eficaz y el bienestar de los empleados. La satisfacción laboral no sólo beneficia a

los empleados individuales, sino que también tiene un impacto positivo en la organización en su conjunto. Las empresas que reconocen la importancia de la satisfacción laboral y se esfuerzan por crear un ambiente de trabajo positivo pueden obtener muchos beneficios que se enfocan al desarrollo y al éxito continuo de la empresa. Por lo tanto, fomentar la satisfacción laboral debería ser una prioridad para cualquier organización que aspire a un desempeño óptimo y un crecimiento sostenible (Hernández, 2023).

2.2.2.1. IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La plenitud laboral es de vital importancia en el entorno laboral porque influye directamente en la productividad, la retención de talento y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores están contentos con su trabajo, tienden a ser más productivos, permanecen en la organización durante más tiempo y se sienten comprometidos y leales. Además, una fuerza laboral satisfecha contribuye a la elaboración de un área de labor adecuado, reduce el ausentismo y fomenta la innovación y la atención al cliente de alta calidad. La satisfacción laboral no solo beneficia a los individuos y a las organizaciones, puesto que también tiene un golpe positivo en la sociedad en general, al contribuir al bienestar y al desarrollo sostenible (Hernández, 2023).

2.2.2.2. TIPOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Según Gómez (2022), existen tres tipos de plenitud de la labor, donde los empleados sienten una mayor motivación. Estas son:

- 1. Satisfacción Laboral Intrínseca:** Este tipo de plenitud laboral se orienta a la plenitud que prueba un empleado en relación con aspectos relacionados con su trabajo en sí mismo. Incluye factores como el nivel de responsabilidad que tiene en su rol, el reconocimiento por su desempeño y la satisfacción derivada de la realización de tareas desafiantes y significativas. La

satisfacción laboral intrínseca se centra en aspectos motivadores y emocionales relacionados con la tarea y el logro personal.

2. **Satisfacción Laboral Extrínseca:** La satisfacción laboral extrínseca se enfoca en factores externos al trabajo en sí mismo. Esto abarca aspectos como la seguridad laboral, el salario y los beneficios, las condiciones de trabajo, la relación con los supervisores y compañeros, y otros aspectos del entorno laboral. Los empleados que experimentan satisfacción laboral extrínseca pueden estar contentos con las condiciones en las que realizan su trabajo y con las recompensas que reciben.
3. **Satisfacción Laboral General:** La satisfacción laboral general es una medida global de la satisfacción de un empleado en el trabajo. Toma en consideración tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos, así como otros factores que pueden influir en la felicidad o infelicidad en el trabajo. Esta medida se basa en la percepción general del empleado sobre su experiencia laboral y su bienestar en el trabajo.

2.2.2.3. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

a. Reto en el trabajo

Los retos en el trabajo son situaciones, obstáculos o dificultades que los individuos o equipos enfrentan en su entorno laboral. Estos desafíos pueden cambiar máximamente según la industria, el tipo de trabajo y las circunstancias personales. Patrick Lencioni en su libro *Las Cinco Disfunciones de un equipo* en el contexto de la gestión de equipos en organizaciones. Estos retos son los siguientes:

1. **Ausencia de confianza:** La confianza es fundamental para la construcción de equipos efectivos. Cuando los miembros del

equipo no confían entre sí, se ocultan errores y debilidades, evitan la colaboración y la vulnerabilidad, y se centran en su propio interés.

2. **Temor al conflicto:** La evitación del conflicto es perjudicial para los equipos, porque los desacuerdos constructivos son esenciales para el progreso. La falta de confianza y la aversión al conflicto pueden llevar a una armonía artificial y la falta de resolución de problemas.
3. **Falta de compromiso:** El compromiso con las decisiones es esencial para avanzar. Sin conflictos constructivos, los miembros del equipo pueden carecer de compromiso, lo que lleva a la ambigüedad y la falta de dirección.
4. **Evitar la responsabilidad del equipo:** La responsabilidad es importante para el éxito del equipo. Evitar la responsabilidad lleva a la mediocridad, falta de cumplimiento de plazos y resultados, y la confianza excesiva en el líder como única fuente de responsabilidad.
5. **Falta de atención a los objetivos del equipo:** El enfoque en los resultados colectivos es esencial. Cuando los miembros del equipo se centran en sus propios intereses en lugar de los objetivos del equipo, se pueden perder de vista los resultados colectivos.

En resumen, superar estas disfunciones y enfocarse en la construcción de un equipo sólido basado en la confianza, la comunicación abierta, el compromiso, la responsabilidad compartida y la atención a los objetivos del equipo es importante para lograr el logro y el rendimiento sostenible en una compañía. Patrick Lencioni enfatiza la importancia de abordar estos retos para construir equipos efectivos y cohesionados (Garza, 2022).

Según Casco (2022), el mundo laboral está en constante evolución y transformación, y para tener éxito en este entorno cambiante, es esencial adaptarse y desarrollar nuevas estrategias, competencias, habilidades y actitudes. En este nuevo tiempo, la educación continua, la adaptabilidad y la mentalidad de aprendizaje son esenciales. Además, es importante estar dispuesto a asumir riesgos, explorar nuevas oportunidades y mantenerse al tanto de las tendencias y desarrollos en tu campo de trabajo. La capacidad de adaptarse a este entorno en constante cambio te permitirá prosperar y alcanzar tus objetivos en tu vida profesional y personal.

b. Sistema de recompensas

El sistema de recompensas desarrolla un trabajo importante en la atracción y retención de empleados en una organización. Este enfoque estratégico busca reconocer y beneficiar el rendimiento y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede incrementar la plenitud laboral y la retención del talento. Las recompensas, como bonos, aumentos salariales, reconocimientos y premios, actúan como incentivos para que los empleados se esfuercen más en su trabajo y alcancen metas específicas. Los empleados que perciben que su esfuerzo se reconoce y recompensa tienden a estar más satisfechos en su trabajo, lo que reduce la rotación y la necesidad de reemplazar empleados. Un sistema de recompensas atractivo y competitivo puede ayudar a atraer a profesionales talentosos y calificados que buscan una empresa que valore su contribución y ofrezca un paquete de recompensas atractivo. En resumen, un sistema de recompensas efectivo es esencial para atraer, retener y motivar a los empleados en una organización. Al reconocer y valorar el desempeño y el compromiso de los empleados, las compañías pueden elaborar un área de trabajo más satisfactorio y competitivo que beneficie tanto a la organización como a su talento humano (Salazar, 2022).

Según Robbins (2013), hace referencia al sistema de recompensa está relacionado a la política de igualdad de la organización, es decir, los empleados deben considerar justas las oportunidades o el alojamiento regular, por lo que la ambición debe ir acompañada del desafío. Justicia define a dar a cada persona lo que se merece y debe ser entendida por el empleado respecto a la recompensa o incentivo lo que ofrece en su lugar de labores.

La motivación de los equipos es un factor importante para el rendimiento y el logro de una compañía. La remuneración variable, que incluye incentivos financieros basados en el desempeño, puede desarrollarse un acto factible en la motivación de los equipos. Uno de los desafíos es diseñar un sistema de remuneración variable que sea efectivo y se ajuste a las necesidades específicas de la organización. Debe ser equitativo y alinear los objetivos de la empresa con los objetivos individuales y de equipo. Definir métricas claras y precisas para medir el rendimiento del equipo puede ser complicado. Establecer indicadores de desempeño adecuados es esencial para evaluar el éxito y determinar las recompensas. El objetivo principal de la remuneración variable es motivar a los equipos a lograr un alto rendimiento y alcanzar los objetivos de la empresa. Las recompensas vinculadas al desempeño pueden aumentar la motivación y el esfuerzo. La remuneración variable es una herramienta poderosa para motivar a los equipos y alcanzar los objetivos de la organización. Sin embargo, debe ser diseñada y administrada de manera efectiva para abordar los retos y lograr los objetivos de manera justa y equitativa. La comunicación transparente y la alineación con los valores y metas de la compañía son esenciales para el éxito de este enfoque (Sanzo, 2019).

c. Condiciones favorables

Robbins (2013), indicó un empleado exitoso es quien influye positivamente en los demás, demostrando sencillez y adecuado al trabajo en conjunto; es quien tiene un buen desarrollo y es apto de apoyar a otros en su desarrollo (p. 82).

Las condiciones de trabajo son las circunstancias, circunstancias y entorno en el que los empleados desempeñan sus tareas y actividades profesionales. Estos términos pueden variar mucho según la industria, la ubicación geográfica, la empresa y el puesto de trabajo específico. Las condiciones laborales deben permitir a los empleados mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto incluye la flexibilidad en el horario, opciones de trabajo remoto y políticas de licencia pagada. El entorno físico y emocional en el lugar de trabajo es un factor importante. Esto puede incluir la calidad del aire, la temperatura, la iluminación y el ambiente psicológico, que afectan la comodidad y el bienestar de los empleados. Las condiciones laborales deben garantizar la seguridad y la salud de los empleados en el lugar de trabajo. Esto incluye medidas de seguridad, capacitación en seguridad, equipo de protección personal y cumplimiento de normativas de seguridad laboral.

La identidad y principios de la organización pueden afectar significativamente las condiciones laborales. Una cultura que promueva el respeto, la diversidad, la inclusión y la colaboración puede mejorar la calidad del ambiente de trabajo. Las condiciones laborales en el trabajo son una parte crucial de la experiencia laboral de los empleados y pueden tener un impacto significativo en su bienestar, satisfacción y rendimiento. Las empresas que se preocupan por mejorar las condiciones laborales suelen atraer y retener a empleados talentosos y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo (Paniagua, 2023).

d. Grupos de apoyo

Los grupos de apoyo entre compañeros, también conocidos como grupos de apoyo entre pares o grupos de apoyo mutuo, son un tipo de red de apoyo social en la que las personas que comparten una experiencia o desafío similar se reúnen para brindarse apoyo emocional, compartir información, recursos y

estrategias para afrontar sus situaciones. Estos grupos pueden abordar una amplia gama de temas, desde problemas de salud, adicciones, problemas de salud mental, cuidado de los hijos, hasta desafíos laborales y profesionales. Los grupos de apoyo entre compañeros son una valiosa fuente de apoyo emocional y práctico para las personas que enfrentan desafíos similares. Pueden realizar una actuación fundamental en el proceso de recuperación, en la gestión de problemas o en la búsqueda de soluciones compartidas. La participación en estos grupos puede ayudar a las personas a sentirse menos solas y más capacitadas para afrontar sus circunstancias (Lopresto, 2021).

Robbins (2013), personas con capacidades diferentes que obtienen mejores posiciones gracias a los buenos resultados. Un empleado exitoso tiene un impacto positivo siempre que sea humilde y pueda ayudar a otros a mejorar. Ser compatible con tu trabajo significa tener las habilidades y destrezas que te permitan hacerlo bien. Además, es importante que un empleado que tiene éxito en lo que hace esté interesado en compartir sus conocimientos e influir en su grupo ayudándolos a lograr objetivos comunes.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) Administración pública:** Comprende todas las entidades del sector público establecidas para desempeñar las funciones de organización y gestión de los organismos, instituciones y empresas del Estado. Cabe señalar que el concepto de manejo general depende principalmente del enfoque de tratamiento con el que se examina (Voltes, 2019).
- 2) Gestión administrativa:** Grupo ordenado de trabajos y acciones que ayudan a aprovechar al máximo los recursos de su empresa. Todo ello para conseguir los objetivos y obtener los mejores resultados (Mutul, 2020).

- 3) **Gestión:** Estas palabras pueden sonar genéricas cuando se habla de una situación, pero pocos saben lo que realmente significan. Para presentarnos este concepto, debe saber que el gobierno ha cambiado significativamente del sector público, porque ahora participa activamente en la recaudación de fondos en beneficio de las personas junto con organizaciones privadas (Macías, 2021).
- 4) **Mof:** Es un documento técnico estándar para la gestión de organizaciones que describe y define la función principal, funciones específicas, relaciones de poder, acreditación, coordinación y requisitos para cargos o puestos (Mutul, 2020).
- 5) **Planeación:** La racionalidad de la mente humana es tomar decisiones futuras, controlar acciones presentes y predecir resultados futuros, con base en el conocimiento previo de la realidad, con el fin de lograr una meta que sea completamente deseable y satisfactoria (Trosino, 2019).
- 6) **Satisfacción laboral:** Adaptabilidad de los colaboradores al entorno y condiciones de trabajo. Este es un tema serio porque afecta directamente el buen funcionamiento de una organización, la calidad de sus operaciones, su rentabilidad y su nivel de productividad (Voltes, 2019).
- 7) **Servicios públicos:** Conjunto de servicios prestados por el gobierno. Actividades técnicas que satisfagan necesidades básicas o colectivas mediante servicios personales regidos por el derecho común (Mutul, 2020).
- 8) **Usuario:** Persona natural o jurídica que haya suscrito un contrato de producto y/o servicio con alguno de los bancos firmantes del documento (Voltes, 2019).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **HE 1:** La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.
- **HE 2:** La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.
- **HE 3:** La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.
- **HE 4:** El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE X

- Gestión administrativa.

2.5.2. VARIABLE Y

- Satisfacción laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión administrativa.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Cumplimiento de planes 	1 a 2
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Diseño Organizacional • Recursos Humanos 	3 a 5
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Liderazgo 	6 a 7
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño real • Estándares de medidas de control administrativo 	8 a 9
VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción Laboral.	Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Logro • Trabajo en sí mismo 	10 a 11
	Sistemas de recompensas justas	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Condiciones salariales 	12 a 13
	Condiciones favorables	<ul style="list-style-type: none"> • Área de trabajo • Clima laboral • Oportunidades de trabajo 	14 a 16
	Grupos de apoyo	<ul style="list-style-type: none"> • Colegas cooperadores • Relaciones con los compañeros 	17 a 18

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación aplicada, de acuerdo con la metodología de Sampieri, se distingue por su enfoque práctico y su orientación hacia la resolución de problemas específicos en la vida real. En este tipo de estudio, el objetivo primordial es utilizar los conocimientos y teorías existentes para tratar cuestiones concretas y desarrollar. En lugar de enfocarse en la generación de teoría o en la comprensión de fenómenos abstractos, la indagación aplicada se enfoca en la determinación de conflictos prácticos y en la toma de decisiones informadas (Sampieri et al. 2014).

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque cuantitativo, según la metodología de investigación de Sampieri, se caracteriza por su énfasis en la recopilación y el análisis de datos numéricos con el propósito de medir, cuantificar y evaluar fenómenos, relaciones y variables de interés. Este enfoque se utiliza para obtener resultados objetivos y generalizables que permiten establecer patrones, relaciones y tendencias a través de la aplicación de técnicas estadísticas y matemáticas (Sampieri et al. 2014).

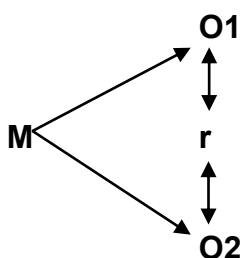
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel descriptivo-correlacional, de acuerdo con la metodología de investigación de Sampieri, se refiere a una etapa de investigación en la que el enfoque principal es describir de manera detallada ciertos fenómenos o variables de interés y explorar las relaciones o correlaciones que pueden existir entre ellas. A diferencia de otros niveles de investigación que buscan establecer relaciones causales, este nivel se centra en observar y documentar las asociaciones entre variables sin atribuir una causa directa (Sampieri et al. 2014).

3.1.3. DISEÑO

El tipo de diseño es no experimental transversal, porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Según Sampieri et al. (2014), los estudios no experimentales, dijo, son estudios en todos ellos se observan fenómenos en un ambiente natural y luego se analizan, sin manipulación consciente de variables.

Donde:



M = Muestra en quien se realiza el estudio

O1 = Gestión Administrativa

O2 = Satisfacción Laboral

r = Relación entre variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Nos habla de manera general donde se agrupan varios elementos mediante un conjunto que satisfacen un conjunto de especificaciones con propiedades visibles comunes (Sampieri et al. 2014).

Por lo tanto, la población de la investigación presente estuvo conformada por los servidores públicos del Gobierno Regional Huánuco. Asumiendo la estabilidad y permanencia del trabajo como característica general, frente a otros empleados amparados por el régimen de trabajo para actividades especiales, cómo no establecer un vínculo con la empresa. Así se identifica nuestra población de estudio.

Tabla 2
Población servidores públicos del Gobierno Regional Huánuco.

RÉGIMEN LABORAL	CONDICIÓN LABORAL	NUMERO DE TRABAJADORES	%
D.L. 1057	Contratados	345	56.4%
D.L. 276	Contratados	126	19.6%
	Nombrados	150	24.4%
TOTAL		621	100.0 %

Nota. Oficina de Recursos Humanos Gobierno Regional Huánuco (2023).

3.2.2. MUESTRA

Sampieri et al. (2014), establece que una muestra es un subconjunto o parte de la población en la que se va a realizar el estudio.

La muestra es probabilística o aleatoria, lo que significa que todos los encuestados de la población de estudio tienen las mismas posibilidades de elegir nuestra muestra. El tamaño de la muestra se determina mediante la siguiente fórmula:

$$N = Z^2 * p * q * N$$

$$(N - 1) E^2 + Z^2 * p * q$$

n= Muestra

N= Tamaño de población= 621

Z= Nivel de confianza= 1.96

p= Probabilidad de éxito o proporción esperada= 0.5

q= Probabilidad de fracaso= 0.5

E= Precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 0.05

Por lo que:

$$n = \frac{1.962 * 0.5 * 0.5 * 621}{621(0.1)^2 + 1.962 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{591.61}{7.78}$$

$$n = 84$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

- **La encuesta:** Es una tecnología del conocimiento básico enfocado en una serie de interrogantes objetivas, interrelacionadas y planteadas que brindan información confiable sobre una muestra de sujetos que es representativa de un grupo mayor (Fernández y Esteban, 2010).

3.3.2. INSTRUMENTO

- **El cuestionario:** Es la técnica más utilizada para recopilar información en una investigación, ya que permite alcanzar a un mayor número de participantes y facilitar el análisis de aspectos relacionados con el planteamiento del problema, así como las ideas y creencia (Fernández y Esteban, 2010).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

La presente investigación fue establecida en un riguroso proceso de ejecución y análisis de datos para obtener información valiosa a partir de la información recolectada. Inicialmente, los datos fueron sometidos a una codificación para su organización y se utilizaban las herramientas especializadas, como Microsoft Excel y SPSS, para llevar a cabo el procesamiento de datos.

Estas herramientas permitieron la tabulación de resultados y el análisis estadístico. La información procesada se va a estructurar en una matriz de

análisis que facilitaba la identificación de patrones y tendencias significativas. Los resultados se presentaban de manera efectiva en informes detallados, para lo cual se utilizará Microsoft Word. Este enfoque en el procesamiento y análisis de datos, garantizaba la precisión y la coherencia en la evaluación de la información recopilada, lo que ayudaba a contribuir a la validez y confiabilidad de los hallazgos presentados en la tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

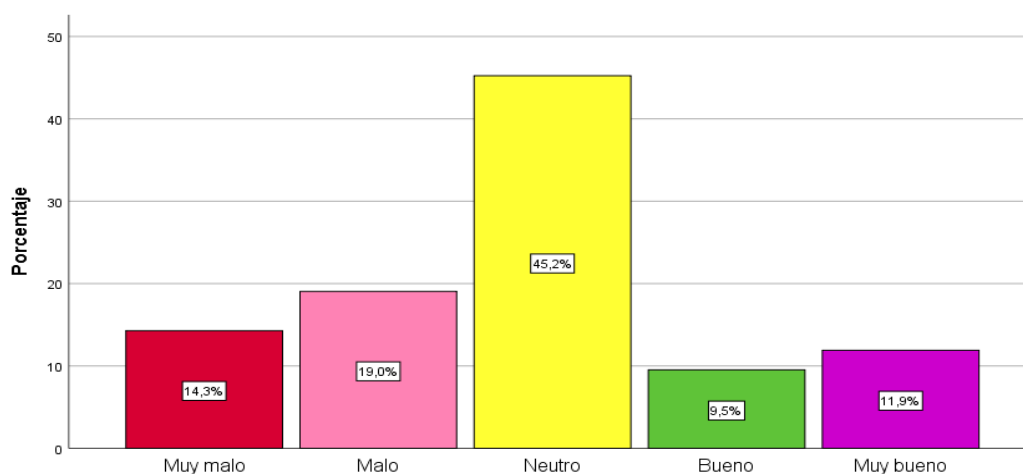
¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	12	14,3	14,3	14,3
	Malo	16	19,0	19,0	33,3
	Neutro	38	45,2	45,2	78,6
	Bueno	8	9,5	9,5	88,1
	Muy bueno	10	11,9	11,9	100,0
	Total		84	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2023.

Figura 1

¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?



Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 11.9% respondió bueno, el 9.5% muy bueno, el 45.2% neutro, el 19% malo y el 14.3% muy malo. Concluyendo que el 45.2% de los encuestados perciben de manera neutra la toma de decisiones en la institución que laboran.

Tabla 4

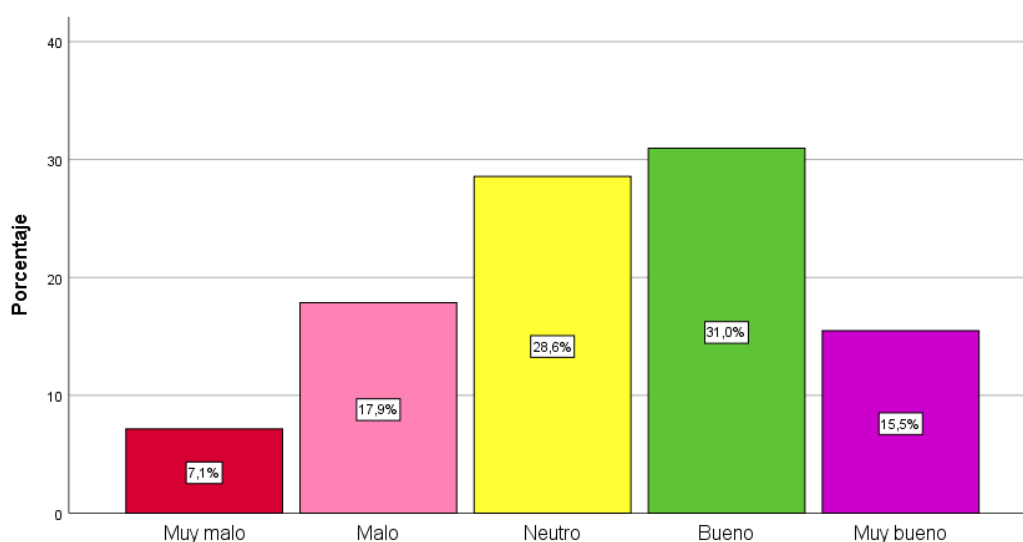
¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	6	7,1	7,1	7,1
	Malo	15	17,9	17,9	25,0
	Neutro	24	28,6	28,6	53,6
	Bueno	26	31,0	31,0	84,5
	Muy bueno	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

Figura 2

¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?



Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Sobre la pregunta planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 15.5% respondió muy bueno, el 31% bueno, el 28.6% neutro, el 17.9% malo y el 7.1% muy malo. Concluyendo que el 31% de los encuestados consideran como como bueno el trabajo de las metas establecidas en el su centro de labor.

Tabla 5

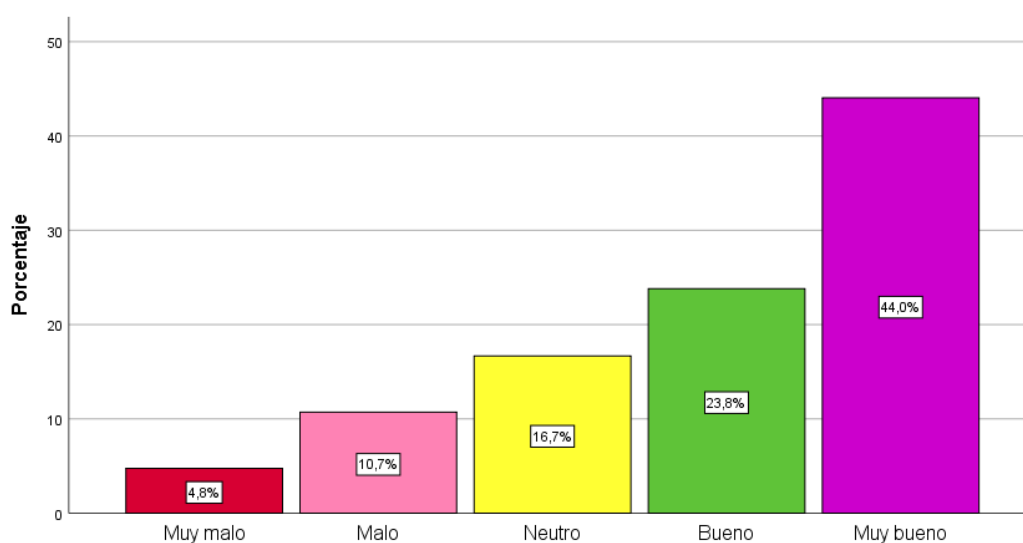
¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	4,8	4,8	4,8
	Malo	9	10,7	10,7	15,5
	Neutro	14	16,7	16,7	32,1
	Bueno	20	23,8	23,8	56,0
	Muy bueno	37	44,0	44,0	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

Figura 3

¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?



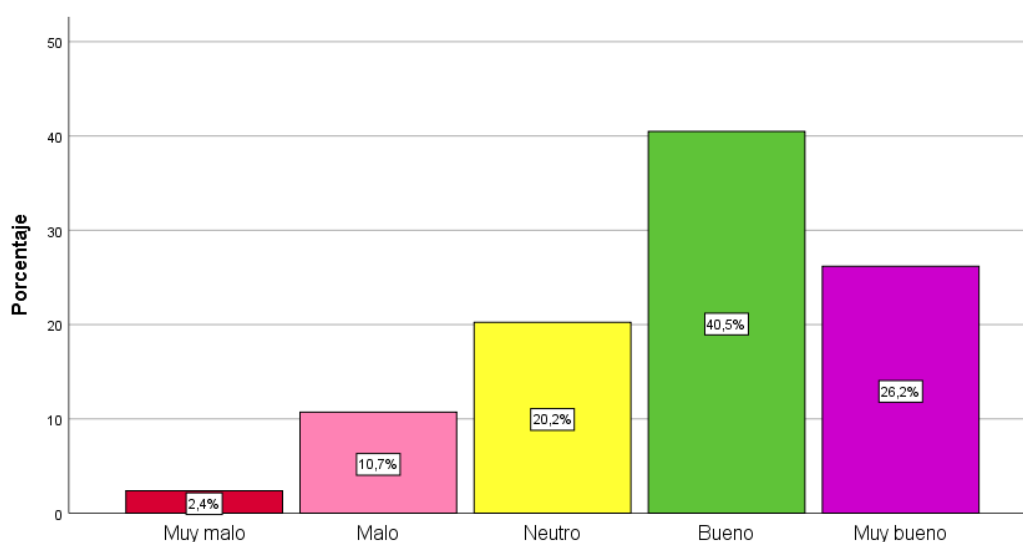
Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 44% respondió muy bueno, el 23.8% bueno, el 16.7% neutro, el 10.7% malo y el 4.8% muy malo. Concluyendo que el 44% de los encuestados creen que los diferentes ambientes de la entidad son muy buenos para el desarrollo laboral.

Tabla 6*¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	2,4	2,4	2,4
	Malo	9	10,7	10,7	13,1
	Neutro	17	20,2	20,2	33,3
	Bueno	34	40,5	40,5	73,8
	Muy bueno	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

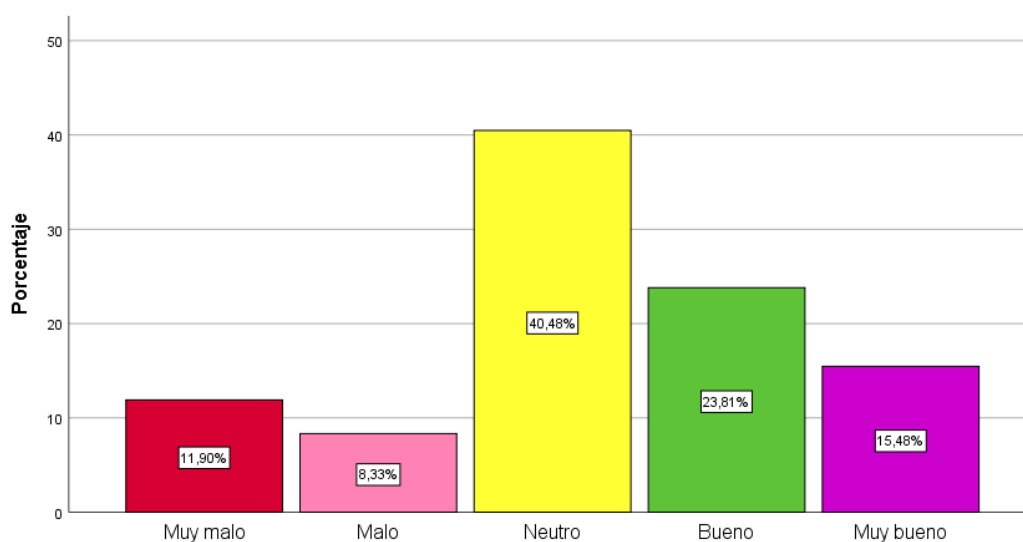
Nota. Encuesta 2023.**Figura 4***¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la incógnita planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 26.2% respondió muy bueno, el 40.5% bueno, el 20.2% neutro, el 10.7% malo y el 2.4% muy malo. Concluyendo que el 40.5% de los encuestados consideran como bueno la designación de los cargos en su institución laboral.

Tabla 7*¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	10	11,9	11,9	11,9
	Malo	7	8,3	8,3	20,2
	Neutro	34	40,5	40,5	60,7
	Bueno	20	23,8	23,8	84,5
	Muy bueno	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

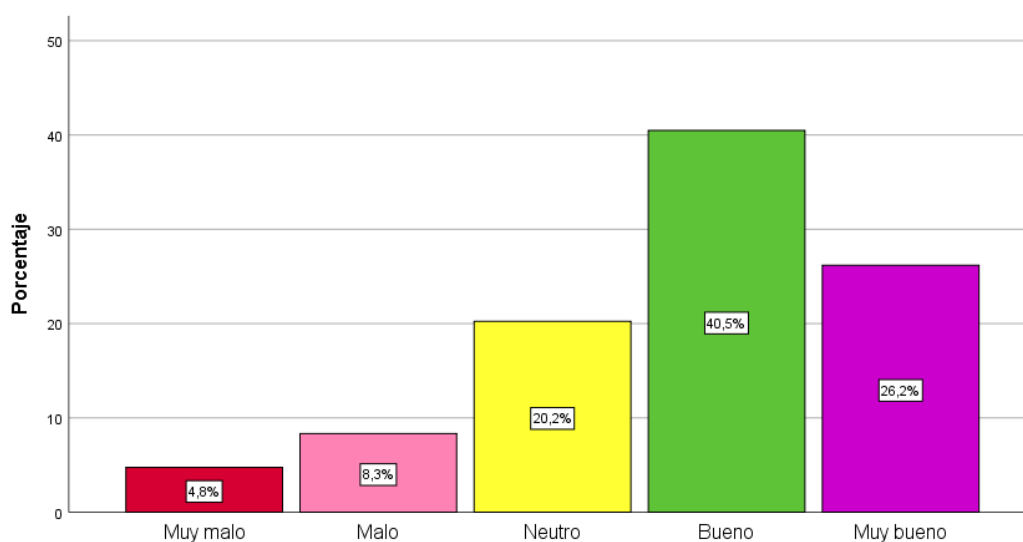
Nota. Encuesta 2023.**Figura 5***¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la incógnita planteada los entrevistados señalan lo siguiente: el 15.5% respondió muy bueno, el 23.8% bueno, el 40.5% neutro, el 8.3% malo y el 11.9% muy malo. Concluyendo que el 40.5% de los encuestados consideran de manera neutral que el área de RR.HH. brinda un adecuado manejo de personal.

Tabla 8*¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	4,8	4,8	4,8
	Malo	7	8,3	8,3	13,1
	Neutro	17	20,2	20,2	33,3
	Bueno	34	40,5	40,5	73,8
	Muy bueno	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

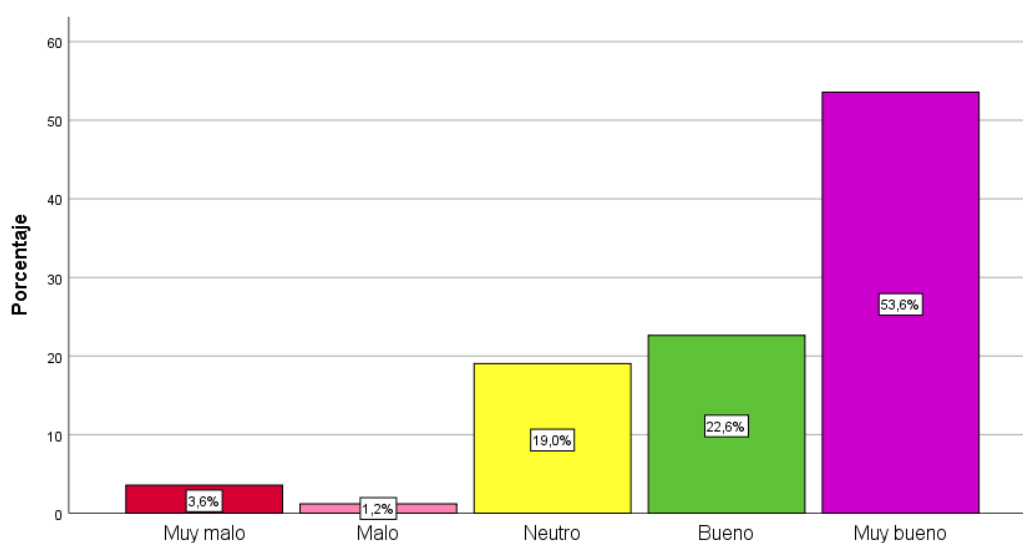
Nota. Encuesta 2023.**Figura 6***¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 26.2% respondió muy bueno, el 40.5% bueno, el 20.2% neutro, el 8.3% malo y el 4.8% muy malo. Concluyendo que el 40.5% de los encuestados consideran como buena la motivación que se le brinda en la institución donde labora.

Tabla 9*¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	3	3,6	3,6	3,6
	Malo	1	1,2	1,2	4,8
	Neutro	16	19,0	19,0	23,8
	Bueno	19	22,6	22,6	46,4
	Muy bueno	45	53,6	53,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

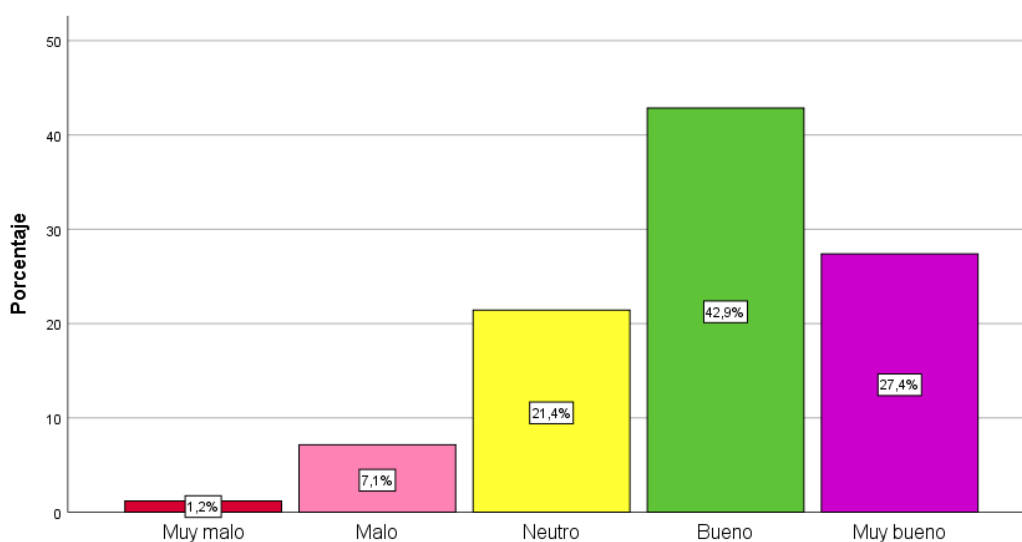
Nota. Encuesta 2023.**Figura 7***¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 53.6% respondió muy bueno, el 22.6% bueno, el 19% neutro, el 1.2% malo y el 3.6% muy malo. Concluyendo que el 53.6% de los encuestados consideran como muy bueno el liderazgo de sus jefes del área laboral.

Tabla 10*¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,2	1,2	1,2
	Malo	6	7,1	7,1	8,3
	Neutro	18	21,4	21,4	29,8
	Bueno	36	42,9	42,9	72,6
	Muy bueno	23	27,4	27,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.**Figura 8***¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 27.4% respondió muy bueno, el 42.9% bueno, el 21.4% neutro, el 7.1% malo y el 1.2% muy malo. Concluyendo que el 42.9% de los entrevistados indican que la evaluación del desempeño laboral en el área donde se ocupan es buena.

Tabla 11

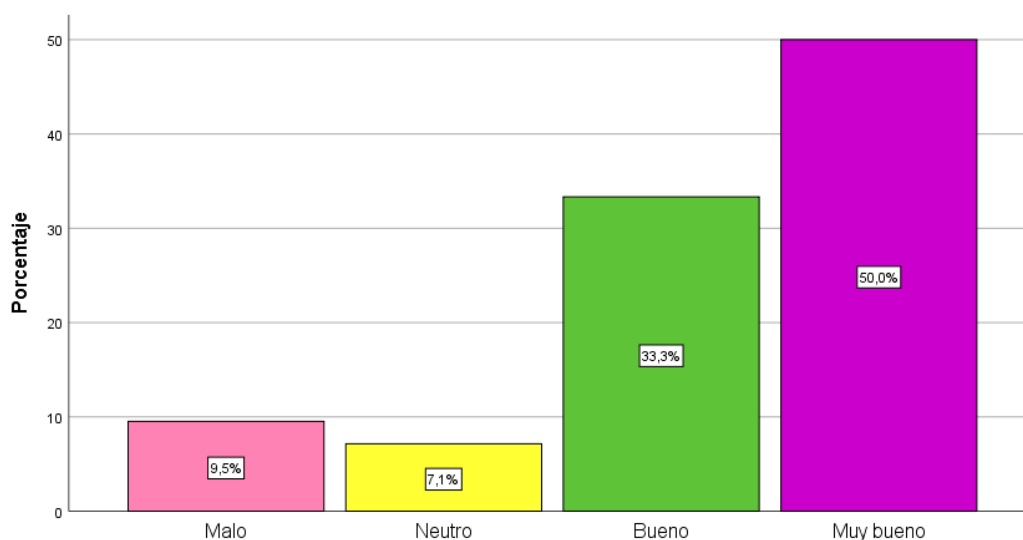
¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	9,5	9,5	9,5
	Neutro	6	7,1	7,1	16,7
	Bueno	28	33,3	33,3	50,0
	Muy bueno	42	50,0	50,0	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

Figura 9

¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?



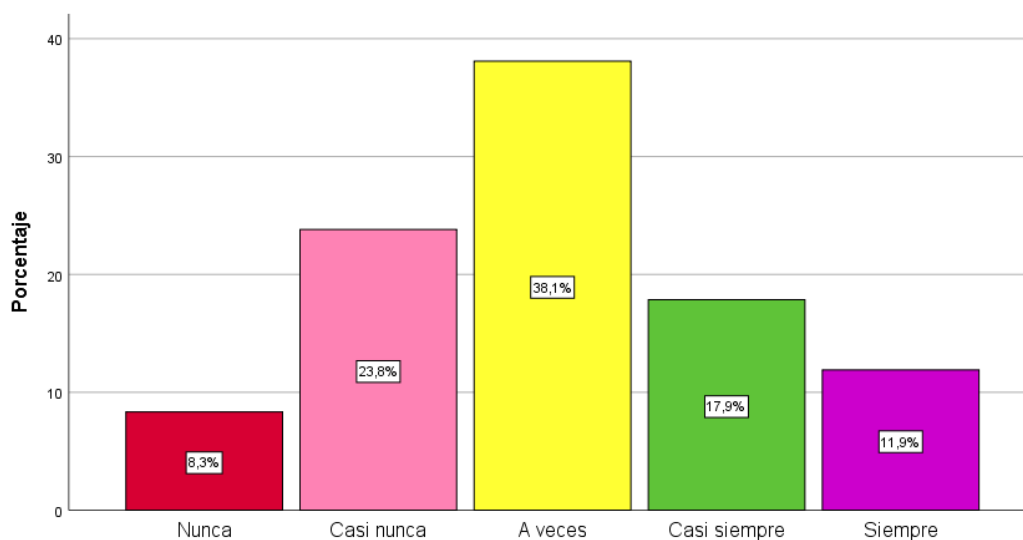
Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la incógnita planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 50% respondió muy bueno, el 33.3% bueno, el 7.1% neutro y el 9.5% malo. Concluyendo que el 50% de los encuestados consideran muy bueno los factores de control al momento de acontecer algún problema.

Tabla 12*¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	20	23,8	23,8	32,1
	A veces	32	38,1	38,1	70,2
	Casi siempre	15	17,9	17,9	88,1
	Siempre	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

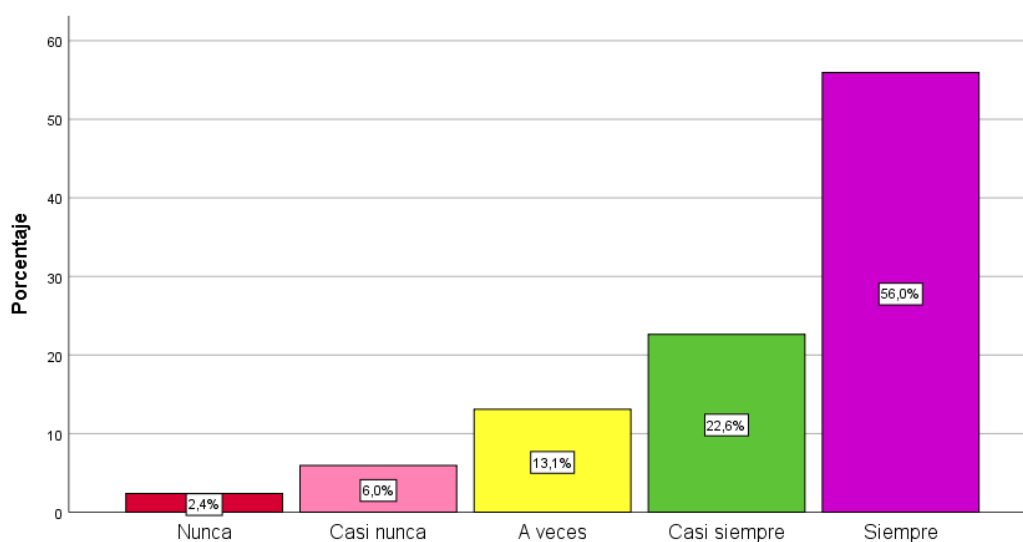
Nota. Encuesta 2023.**Figura 10***¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la incógnita planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 11.9% respondió siempre, el 17.9% casi siempre, el 38.1% a veces, el 23.8% casi nunca y el 8.3% nunca. Finalizando que el 38.1% de los entrevistados señalan que a veces las cargas de trabajo están bien repartidas.

Tabla 13*¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	5	6,0	6,0	8,3
	A veces	11	13,1	13,1	21,4
	Casi siempre	19	22,6	22,6	44,0
	Siempre	47	56,0	56,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

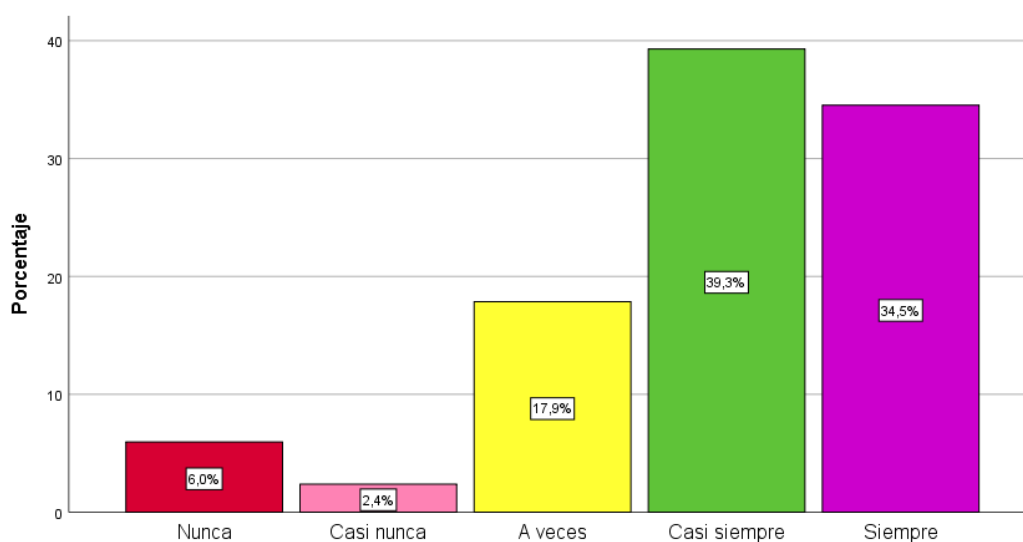
Nota. Encuesta 2023.**Figura 11***¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 56% respondió siempre, el 22.6% casi siempre, el 13.1% a veces, el 6% casi nunca y el 2.4% nunca. Finalizando que el 56% de los entrevistados señalan que siempre la institución valora su trabajo y le da oportunidades de ascenso.

Tabla 14*¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	2	2,4	2,4	8,3
	A veces	15	17,9	17,9	26,2
	Casi siempre	33	39,3	39,3	65,5
	Siempre	29	34,5	34,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

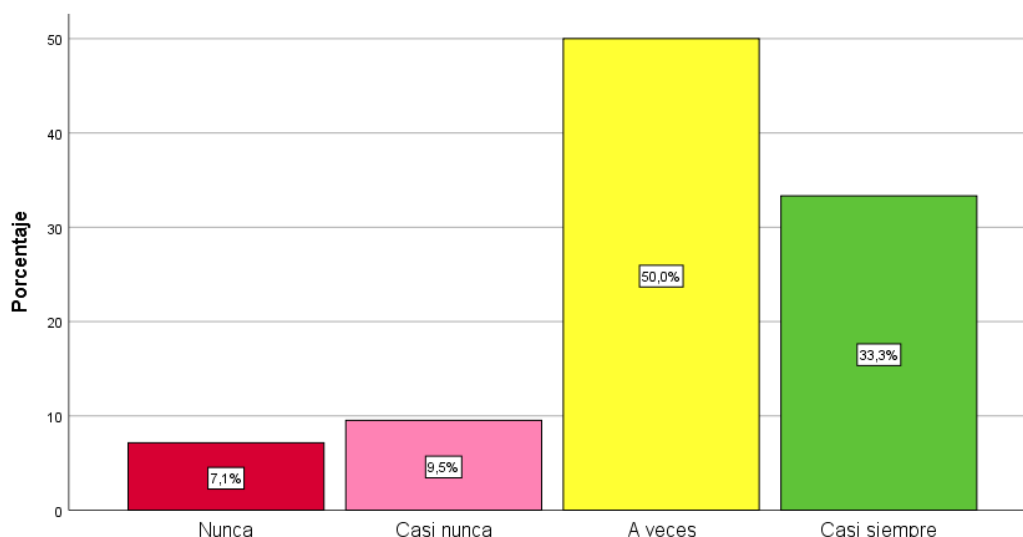
Nota. Encuesta 2023.**Figura 12***¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la indagación planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 34.5% respondió siempre, el 39.3% casi siempre, el 17.9% a veces, el 2.4% casi nunca y el 6% nunca. Finalizando que el 39.3% de los entrevistados señalan que casi siempre las condiciones remunerativas que recibes en tu empleo cumplen sus necesidades básicas.

Tabla 15*¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	8	9,5	9,5	16,7
	A veces	42	50,0	50,0	66,7
	Casi siempre	28	33,3	33,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

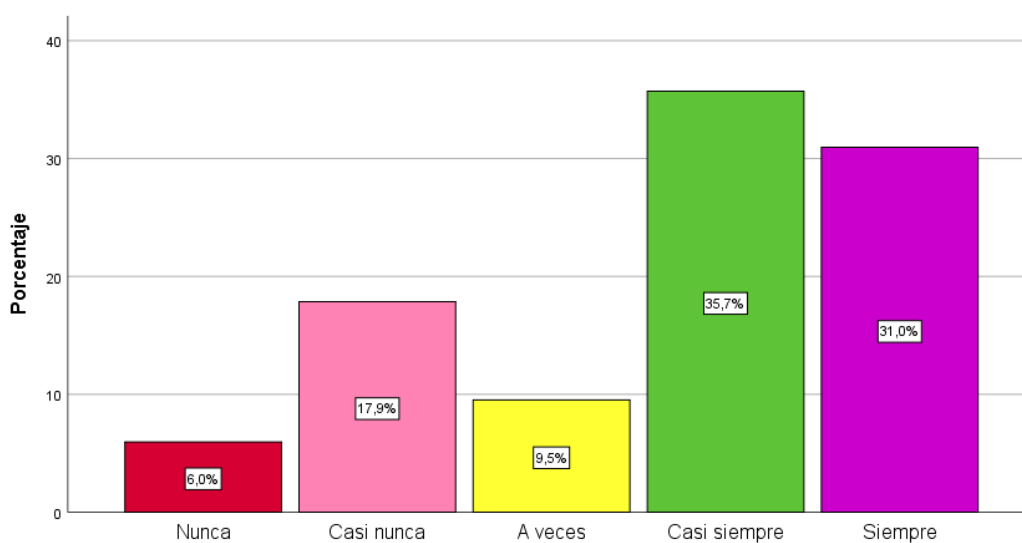
Nota. Encuesta 2023.**Figura 13***¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la pregunta planteada los entrevistados respondieron lo siguiente: el 33.3% respondió casi siempre, el 50% a veces, el 9.5% casi nunca y el 7.1% nunca. Concluyendo que el 50% de los encuestados señalan que a veces han recibido reconocimiento alguno por su desarrollo laboral en su centro de labor.

Tabla 16*¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	15	17,9	17,9	23,8
	A veces	8	9,5	9,5	33,3
	Casi siempre	30	35,7	35,7	69,0
	Siempre	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.**Figura 14***¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la interrogante planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 31% respondió siempre, el 35.7% casi siempre, el 9.5% a veces, el 17.9% casi nunca y el 6% nunca. Finalizando que el 35.7% de los entrevistados señalan que casi siempre les brindan material necesario para el buen desempeño de sus funciones.

Tabla 17

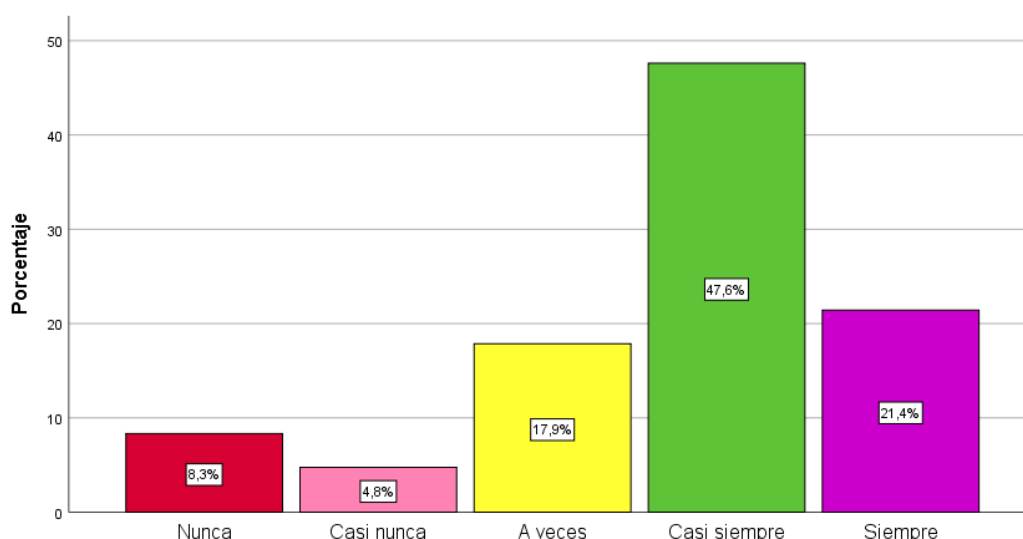
¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	4	4,8	4,8	13,1
	A veces	15	17,9	17,9	31,0
	Casi siempre	40	47,6	47,6	78,6
	Siempre	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

Figura 15

¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?



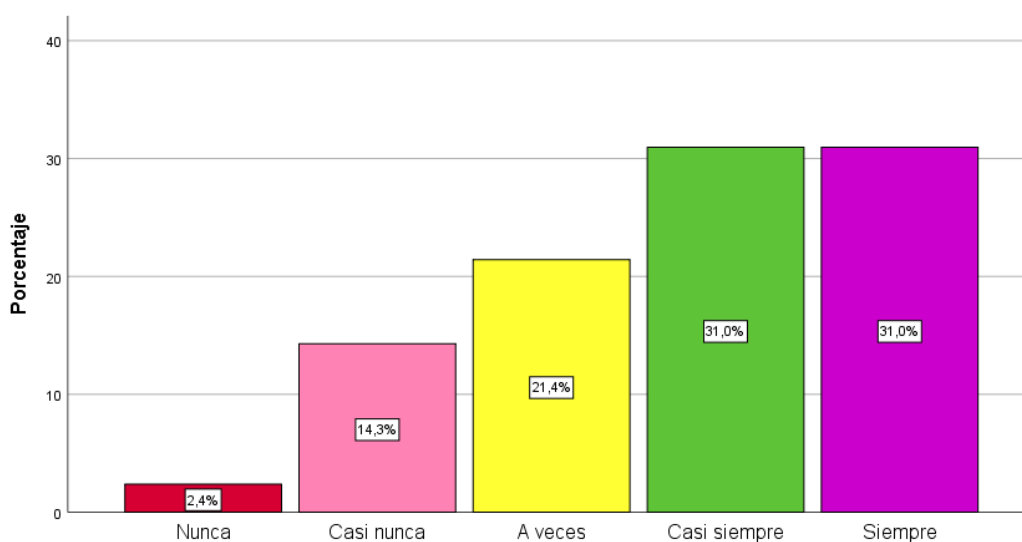
Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la interrogante planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 21.4% respondió siempre, el 47.6% casi siempre, el 17.9% a veces, el 4.8% casi nunca y el 8.3% nunca. Finalizando que el 47.6% de los entrevistados señalan que casi siempre el clima laboral en la institución es adecuado y facilita el buen desempeño de sus funciones.

Tabla 18*¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	12	14,3	14,3	16,7
	A veces	18	21,4	21,4	38,1
	Casi siempre	26	31,0	31,0	69,0
	Siempre	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

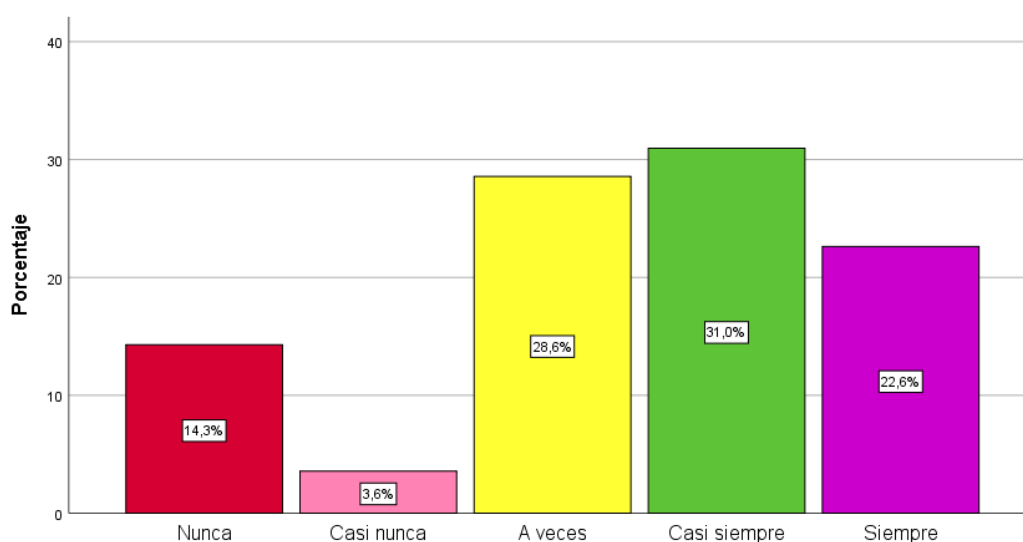
Nota. Encuesta 2023.**Figura 16***¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la inquietud planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 31% respondió siempre y casi siempre, el 21.4% a veces, el 14.3% casi nunca y el 2.4% nunca. Finalizando que el 31% de los entrevistados señalan que siempre y casi siempre están satisfechos con las oportunidades de desempeño laboral que la institución le brinda.

Tabla 19*¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	3	3,6	3,6	17,9
	A veces	24	28,6	28,6	46,4
	Casi siempre	26	31,0	31,0	77,4
	Siempre	19	22,6	22,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.**Figura 17***¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?**Nota.* Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la incógnita planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 22.6% respondió siempre, el 31% casi siempre, el 28.6% a veces, el 3.6% casi nunca y el 14.3% nunca. Finalizando que el 31% de los entrevistados señalan que casi siempre reciben apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas.

Tabla 20

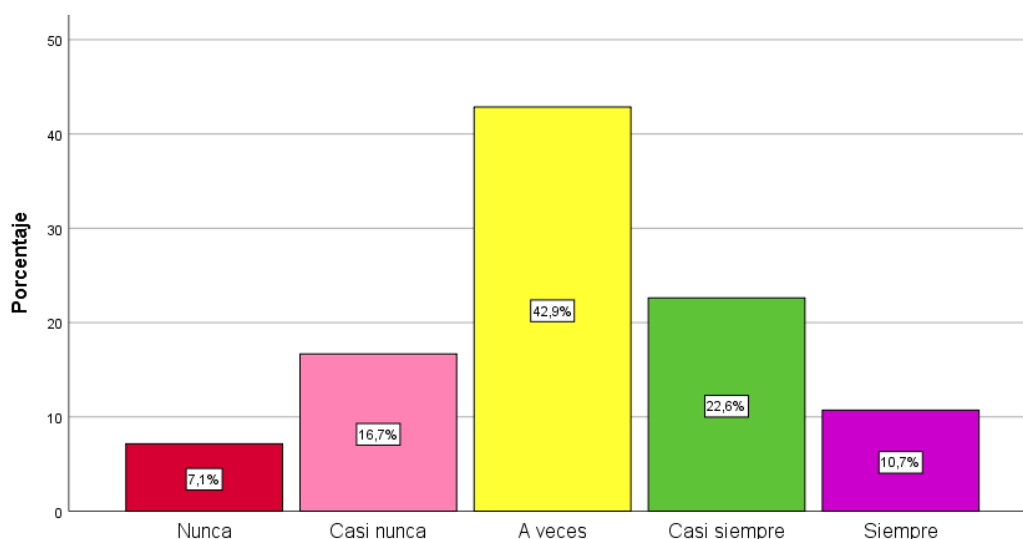
¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	14	16,7	16,7	23,8
	A veces	36	42,9	42,9	66,7
	Casi siempre	19	22,6	22,6	89,3
	Siempre	9	10,7	10,7	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2023.

Figura 18

¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?



Nota. Encuesta 2023.

Interpretación

Al respecto de la interrogante planteada los entrevistados indican lo siguiente: el 10.7% respondió siempre, el 22.6% casi siempre, el 42.9% a veces, el 16.7% casi nunca y el 7.1% nunca. Siendo el resultado de mayor preponderancia a veces, quienes sienten que sus colegas asumen con responsabilidad cada obstáculo que su trabajo merece.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión administrativa	,478	84	,000
Satisfacción laboral	,232	84	,000
Planeación	,154	84	,001
Organización	,451	84	,030
Dirección	,430	84	,000
Control	,369	84	,004

Nota. Software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo con la tabla de la prueba de normalidad de las variables y dimensiones, indica que el tamaño de la muestra, que es de 84 y superior a 50, fue seleccionado para aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Es importante señalar que todos los valores relevantes obtenidos son menores a 0.05, lo que sugiere que la distribución de los datos es homogénea y permite realizar un análisis estadístico paramétrico, utilizando la clasificación de Pearson.

Tabla 22

Puntuaciones de la correlación de Pearson

Valor	Significado
-0,91 a -1,00	Correlación negativa - perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa - muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa - considerable
-0,26 a -0,50	Correlación negativa - media
-0,11 a -0,25	Correlación negativa - débil
-0,01 a -0,1	Correlación negativa - muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables 1 y 2
0,01 a 0,1	Correlación positiva - muy débil
0,11 a 0,25	Correlación positiva - débil
0,26 a 0,50	Correlación positiva - media
0,51 a 0,75	Correlación positiva - considerable
0,76 a 0,90	Correlación positiva - muy fuerte
0,91 a 1,00	Correlación positiva - perfecta

Nota. Niveles de correlación de Pearson.

4.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.

Ho. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.

Tabla 23
Correlación de la hipótesis general

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,769**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,769**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

Nota. SPSS versión 0.25

Interpretación

Al respecto de la tabla 23, dio un resultado de correlación de Pearson de 0,769 con un rango de correlación positiva - muy fuerte y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), indicando que si existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

- **Hipótesis Específica N° 1**

HE 1: La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.

Tabla 24
Correlación de la hipótesis específica N° 1

		Planeación	Satisfacción laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

Nota. SPSS versión 0.25

Interpretación

En relación con la tabla 24, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.775) y una significancia de (0.000), que es inferior al valor de P (0.05), lo que indica que existe una relación entre la planeación y la satisfacción laboral.

- **Hipótesis Específica N° 2**

HE 2: La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.

Tabla 25
Correlación de la hipótesis específica N° 2

		Organización	Satisfacción laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

Nota. SPSS versión 0.25

Interpretación

En cuanto a la tabla 25, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.752) y una significancia de (0.000), que es menor al valor de P (0.05), lo que afirma que existe una relación entre la organización y la satisfacción laboral.

- **Hipótesis Específica N° 3**

HE 3: La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.

Tabla 26
Correlación de la hipótesis específica N° 3

		Dirección	Satisfacción laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,746**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,746**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

Nota: SPSS versión 0.25

Interpretación

Al respecto de la tabla 26, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0,746) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), indicando que si existe una relación entre la dirección y la satisfacción laboral.

- **Hipótesis Específica N° 4**

HE 4: El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.

Tabla 27
Correlación de la hipótesis específica N° 4

		Control	Satisfacción laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

Nota: SPSS versión 0.25

Interpretación

Al respecto de la tabla 27, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0,761) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), indicando que si existe una relación entre el control y la satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **Con la Hipótesis general:** La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023. Alcanzó un resultado de correlación de Pearson, afirmando que tiene una correlación positiva - muy fuerte con un rango de (0,769) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), coincidiendo con la investigación de Saya (2022), en la que concluye que: Un manejo administrativo efectivo, que abarque las fases de planificación, organización, dirección y control, sí tiene un impacto importante en la plenitud laboral de los colaboradores públicos.
- **Hipótesis específico N° 1:** La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023. Arrojó un resultado de correlación de Pearson, afirmando que tiene una correlación positiva - muy fuerte con un rango de (0,775) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), concordando con la investigación de Serrano (2022), determinando que, a medida que la gestión administrativa mejora (se vuelve más eficiente), la satisfacción laboral también tiende a aumentar. Los resultados proponen que un manejo administrativo eficiente está relacionado positivamente con una mayor satisfacción laboral entre los encuestados.
- **Hipótesis específico N° 2:** La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023. Reflejó un resultado de correlación de Pearson, afirmando que tiene una correlación positiva - muy fuerte con un rango de (0,752) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05). Contrastando con la investigación de Campos y Salazar (2022), en la que concluye que, una gestión administrativa más eficiente está estrechamente relacionada con un mayor grado de plenitud laboral en la institución, lo que puede ser valioso para la toma de decisiones y estrategias de mejora en el entorno educativo.

- **Con la Hipótesis específico N° 3:** La dirección administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023. Produjo un resultado de correlación de Pearson, afirmando que tiene una correlación positiva - muy fuerte con un rango de (0,746) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05). Coincidiendo con Ortega (2023), donde concluye que ambas variables de estudio se relacionan de una forma positiva, directa y de nivel alto; es decir cuando exista un mayor incremento de la satisfacción laboral en los trabajadores existirá una mayor productividad.
- **Con la Hipótesis específico N° 4:** El control administrativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023. Logró un resultado de correlación de Pearson, afirmando que tiene una correlación positiva - muy fuerte con un rango de (0,761) y una significancia (0.000) menor a P valor (0.05). Al respecto, concordando con Aniceto (2023), quien determinó la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Concluyendo que la capacidad de liderazgo tuvo relación significativa con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que, si existe una relación significativa entre el manejo administrativo y la plenitud laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco, 2023, demostrándose en la tabla 22 con un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.769) y una significancia de (0.000) menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva entre ambas variables.
2. . Se estableció que, si existe una relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco, 2023, demostrándose en la tabla 23 con un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.775) y una significancia (0.000) menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva entre la dimensión y la variable.
3. Se analizó que, si existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023, demostrándose en la tabla 24 con un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.752) y una significancia (0.000) menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva entre la dimensión y la variable.
4. Se determinó que, si existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023, demostrándose en la tabla 25 con un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de (0.746) y una significancia (0.000) menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva entre la dimensión y la variable.
5. Se estableció que, si existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023, demostrándose en la tabla 26 con un coeficiente de correlación de Pearson positiva - muy fuerte de y una significancia (0.000) menor a P valor (0.05), afirmando una correlación positiva entre la dimensión y la variable.

RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos, se recomienda al Gerente General del Gobierno Regional de Huánuco incrementar la transparencia en la fase de aceptación de decisiones, fortalecer la comunicación interna, fomentar la participación de los trabajadores en las decisiones. Implementar estas medidas puede transformar la percepción y efectividad de la toma de decisiones dentro de la entidad. (Tabla N° 3)
2. Se les recomienda a los directivos de los niveles jerárquicos dentro del Gobierno Regional de Huánuco establecer un proceso claro y comunicativo para definir las metas de manera que sean comprensibles, alcanzables y alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad. Esto implica revisar y asegurar que las metas sean Smart (Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Tiempo definido), lo cual facilitará su implementación y seguimiento efectivo. Asimismo, es fundamental implementar mecanismos robustos de seguimiento y evaluación periódica del progreso hacia estas metas, permitiendo identificar desviaciones y ajustar estrategias a tiempo. Además, se debe invertir en el desarrollo de capacidades del personal, ofreciendo formación y recursos que fortalezcan las habilidades necesarias para contribuir eficazmente al logro de las metas establecidas. Promover una cultura organizacional que valore la participación activa, la colaboración y el trabajo en equipo también jugará un papel crucial en mejorar la planeación y la ejecución de metas en la entidad. (Tabla N° 4)
3. Para mejorar la organización y la satisfacción laboral de los servidores públicos, se recomienda al Gerente General del Gobierno Regional de Huánuco implementar programas de desarrollo, establecer procesos claros y transparentes para la gestión de recursos humanos, mejorar la comunicación y retroalimentación entre RR.HH. y los empleados, y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y motivador. Además, es esencial evaluar periódicamente la satisfacción laboral y ajustar las políticas y prácticas de RR.HH. a los resultados obtenidos. Implementar

estas medidas puede mejorar la percepción y efectividad del manejo de personal en el área de RR.HH. (Tabla N° 7)

4. De acuerdo a la tabla N° 8, se recomienda mejorar la dirección en la entidad y fortalecer la motivación en los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco, se sugieren las siguientes indicaciones a los directivos, establecer un sistema de comunicación abierto y efectivo que asegure que las expectativas y metas sean claramente entendidas por todos los empleados. Esto incluye definir objetivos claros y alcanzables, y asegurarse de que se comuniquen de manera transparente en toda la organización. Implementar programas de reconocimiento y recompensas que celebren los logros y esfuerzos sobresalientes de los empleados puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso. Esto puede incluir premios individuales o grupales, reconocimientos públicos a nivel de la institución, o incentivos tangibles como bonificaciones o días libres. Implementar estas recomendaciones puede no solo mejorar la percepción de la motivación entre los empleados, sino también fortalecer la dirección y el liderazgo en el Gobierno Regional de Huánuco, contribuyendo así a un ambiente laboral más positivo y productivo.

5. Para mejorar el control en el Gobierno Regional de Huánuco, es crucial abordar estas áreas de preocupación. Se recomienda a los directivos, fortalecer los procesos existentes de control mediante la revisión y optimización de procedimientos, especialmente en las áreas identificadas como débiles. Esto debe ir acompañado de una mayor implementación de sistemas tecnológicos que faciliten el monitoreo continuo y en tiempo real de las operaciones podría mejorar la capacidad de respuesta ante situaciones adversas. Orientar una cultura organizacional que normalice la transparencia, la responsabilidad y la comunicación efectiva también será fundamental para fortalecer los mecanismos de control y asegurar un ambiente de trabajo seguro y eficiente en el Gobierno Regional. (Tabla N° 11)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. H. (2020). *La importancia del control en la administración*. Ciudad de México: Universidad Intercontinental. Obtenido de <https://www.uic.mx/noticias/la-importancia-del-control-en-la-administracion/#:~:text=El%20control%20en%20el%20proceso,establecer%20las%20medidas%20correctivas%20necesarias>.
- Alvarez, V. M. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31522>
- Aniceto Salvador, Jennyfer Estefany. *Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023*
- Bellomo, S. & Oszlak, O. (2020). *Desafíos de la administración pública en el contexto de la revolución 4.0*. Buenos Aires: Konrad-Adenauer-Stiftung. Obtenido de https://www.kas.de/documents/287460/4262432/desafios_revolucion_4_0.pdf
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/EI-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Cabrera, E. M. (2023). *La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682023000100072
- Campos, L. G. y Salazar, K. E. (2022). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo-2020*. Trujillo: Universidad Privada

del Norte. Obtenido de
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32035>

Cascado, E. D. (2019). *La lenta decadencia de la administración pública*. Madrid: Hay Derecho. Obtenido de
<https://www.hayderecho.com/2019/07/13/la-lenta-decadencia-de-la-administracion-publica-reproduccion-de-articulo-en-el-diario-expansion/>

Casco, J. C. (2022). *13 Retos del trabajo, el empleo y las profesiones para ser protagonistas en el mundo del 2050*. México: Emprendedorex. Obtenido de <http://juancarloscasco.emprendedorex.com/13-retos-del-trabajo-el-empleo-y-las-profesiones-para-ser-protagonistas-en-el-mundo-del-2050/>

Cornejo, M. V., Abanto, C. M. & Cifuentes, J. J. (2020). *Gestión Pública para funcionarias y funcionarios que trabajan con población joven*. Lima: Ministerio de Educación. Obtenido de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gesti%C3%B3n-p%C3%ABlica-para-funcionarios-y-funcionarias-que-trabajan-con-poblaci%C3%B3n-joven.pdf>

Defensoría del Pueblo. (2023). *Defensoría del Pueblo solicita a GORE Huánuco y a municipios de la región promover la ética e integridad entre funcionarias/os y servidoras/es*. Huánuco: Defensoría del Pueblo. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-solicita-a-gore-huanuco-y-a-municipios-de-la-region-promover-la-etica-e-integridad-entre-funcionarias-os-y-servidoras-es/>

Fernández, E. A. & Esteban, I. G. (2010). *Análisis de encuestas*. España: Esic. Obtenido de <https://www.esic.edu/editorial/analisis-de-encuestas>

Garza, D. (2022). *Los cinco retos de un equipo de trabajo*. España: TechLa. Obtenido de <https://techla.pro/2022/02/09/los-cinco-retos-de-un-equipo-de-trabajo/>

- Gómez, D. (2022). *Qué es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla)*. España: HubSpot. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral#:~:text=Intr%C3%ADnseca%2C%20que%20reconoce%20el%20nivel,o%20infelicidad%20de%20los%20empleados>.
- Hernández, G. (2023). *La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones*. Lima: Universidad de Piura. Obtenido de <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
- Instituto De Ciencias HEGEL. (2021). *Gestión pública en Perú: qué es, como se compone, importancia, etc.* Lima: Instituto De Ciencias HEGEL. Obtenido de <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-publica-en-peru-que-es-como-se-compone-importancia-etc/>
- Lopresto, K. (2021). *Grupos de apoyo entre compañeros: qué son y cómo funcionan*. Estados Unidos: Cigna. Obtenido de <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/substance-use-disorders-seminars/peer-support-groups>
- Macías, M. E. (2021). *Administración estratégica; modelo de aplicación para organizaciones latinoamericanas*. Madrid: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica/s0cxEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Mutul, L. P. (2020). *Capacitación en administración IV (módulo I)*. México: Klik soluciones educativas. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Capacitaci%C3%B3n_en_administraci%C3%B3n_IV_m%C3%B3duloI/YNg9EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Ortega Calderón, Karolina Estela. *La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023*

- Paniagua, A. M. (2023). *Tips para crear un buen ambiente laboral*. Madrid: Iebs. Obtenido de <https://www.iebschool.com/blog/tips-crear-buen-ambiente-trabajo-relaciones-laborales/>
- Peralta, R. E. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera rigot S.A de la Ciudad de Guayaquil*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Rubio E. (2018). ¿Eres feliz con lo que haces en tu trabajo? Info Capital Humano. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/eres-feliz-con-lo-que-haces-en-tu-trabajo/>
- Salazar, H. S. (2022). *Sistema de recompensas, el método para atraer y retener a tus empleados*. España: Egade. Obtenido de <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/sistema-de-recompensas-el-metodo-para-atraer-y-retener-tus-empleados>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Sanzo, E. (2019). *Motivación de los equipos: retos y objetivos de la remuneración variable*. España: Primeun. Obtenido de <https://www.primeun.com/es/blog/retos-y-objetivos-de-la-remuneracion-variable>
- Saya, M. P. (2022). *Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86047>

Serrano, A. H. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Salud Manzanares, Huacho 2021*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7484>

Tamariz, P. G. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*. Pamplona: Universidad de Navarra. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/60691?locale=es>

Trosino, C. R. (2019). *El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_gerente_efectivo_Los_fundamentos_de_/GQunDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Voltes, J. (2019). *Equilibrio en el trabajo*. Madrid: Rubiños 1860. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Equilibrio_en_el_trabajo/jveUDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

World Bank. Perú Panorama general. (s. f.). World Bank. <https://www.bancomundial.org/es/country/peru/overview>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Benites Condezo, E., A. (2024). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL, HUÁNUCO 2023

PROBLEMÁTICA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p>PG. ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023?</p>	<p>OG. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional Huánuco, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.</p> <p>OE2. Analizar la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral del</p>	<p>HG. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.</p> <p>H0. La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno regional, Huánuco 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1: La planeación administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.</p> <p>HE2: La organización administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Reto en el trabajo</p> <p>Sistema de recompensas</p> <p>Condiciones favorables</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo - No experimental transversal</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox <--> r relación Oy </pre> </div> <p>Población y Muestra</p> <p>Población = 621 trabajadores</p>

<p>PE4. ¿Cuál es la relación entre la Control administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023?</p>	<p>servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.</p> <p>OG4. Establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023.</p>	<p>servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.</p> <p>HE3: La dirección administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.</p> <p>HE4: El control administrativo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del servidor público en el gobierno regional, Huánuco 2023.</p>	<p>Grupos de apoyo</p>	<p>Muestra =</p> <p>84 trabajadores</p> <p>Técnica</p> <p>- Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>-El cuestionario.</p>
--	---	--	------------------------	--



ANEXO 2
INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA SERVIDOR
PÚBLICO EN EL GOBIERNO REGIONAL, HUÁNUCO 2023

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador, el presente cuestionario es con la finalidad de medir e identificar la relación existente entre la Gestión administrativa y la Satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional Huánuco con la finalidad de mejorar los procesos administrativos que se realizan dentro de la institución, por lo que le agradeceré responder con responsabilidad y veracidad, marcando con una equis o aspa dentro de los paréntesis según sea su respuesta, finalmente se hace de su conocimiento que este es un instrumento completamente confidencial.

ÍTEM	Muy malo	Malo	Neutro	Bueno	Muy bueno
	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN					
1. ¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?					
2. ¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
3. ¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?					
4. ¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?					
5. ¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
6. ¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?					
7. ¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL					
8. ¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?					
9. ¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?					

ÍTEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 1: RETO EN EL TRABAJO					
10. ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?					
11. ¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS					
12. ¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
13. ¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?					
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES					
14. ¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?					
15. ¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?					
16. ¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?					
DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO					
17. ¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?					
18. ¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.



ANEXO 3

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de Ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?							
2	¿Cómo considera el trabajo de las metas establecidas en la institución donde labora?							
3	¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?							
4	¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?							
5	¿Considera que el área de RR.HH. brinda un buen manejo de personal?							
6	¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la							

	Entidad donde labora?							
7	¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?							
8	¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?							
9	¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?							
10	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?							
11	¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?							
12	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?							
13	¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?							
14	¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?							
15	¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?							
16	¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la							

	Entidad le ofrece?							
17	¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?							
18	¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?							
Puntaje Total								

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER:

Datos del Experto:

Firma: _____

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____

Fecha: _____



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?	X		X		X		
2	¿Cómo considera el trabajo en base a las metas establecidas en la institución donde labora?	X		X		X		
3	¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?	X		X		X		
5	¿Considera que el área de RR.	X		X		X		

	HH brinda un buen manejo de personal?						
6	¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?	X		X		X	
7	¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?	X		X		X	
8	¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?	X		X		X	
9	¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?	X		X		X	
10	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	X		X		X	
11	¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	X		X		X	
12	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X	
13	¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?	X		X		X	
14	¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen	X		X		X	

	rendimiento de sus funciones?						
15	¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?	X		X		X	
16	¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?	X		X		X	
17	¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?	X		X		X	
18	¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?	X		X		X	
Puntaje Total							

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER:

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: James Rojas Jhonatan Franz

DNI: 45649233

Fecha: 05-08-2024



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Cómo considera el trabajo en base a las metas establecidas en la institución donde labora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿Considera que el área de RR. HH brinda un buen manejo de personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Cómo considera la	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?	✓		✓		✓	
7	¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?	✓		✓		✓	
8	¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?	✓		✓		✓	
9	¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?	✓		✓		✓	
10	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	✓		✓		✓	
11	¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	✓		✓		✓	
12	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	✓		✓		✓	
13	¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?	✓		✓		✓	
14	¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	✓		✓		✓	
15	¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?	✓		✓		✓	

16	¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?	✓		✓		✓		
17	¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?	✓		✓		✓		
18	¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?	✓		✓		✓		
Puntaje Total								

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023".

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER:

Evelyn Andrea Benites Condezo

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: RAFAEL RIVERO RAFAEL ANTONIO

DNI: 41693326

Fecha: 28/08/24



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo considera la toma de decisiones en su Entidad laboral?	X		X		X		
2	¿Cómo considera el trabajo en base a las metas establecidas en la institución donde labora?	X		X		X		
3	¿Cree que los diversos ambientes de la institución son adecuados para el desempeño laboral?	X		X		X		
4	¿Cómo considera la designación de los cargos en su Entidad laboral?	X		X		X		

5	¿Considera que el área de RR. HH brinda un buen manejo de personal?	X		X		X		
6	¿Cómo considera la motivación que se le brinda en la Entidad donde labora?	X		X		X		
7	¿Cómo considera el liderazgo de sus jefes de la Entidad laboral?	X		X		X		
8	¿Cómo evalúa su desempeño laboral en el área donde te ocupas?	X		X		X		
9	¿Cómo considera a sus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?	X		X		X		
10	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	X		X		X		
11	¿La Entidad valora su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?	X		X		X		
12	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X		
13	¿Ha recibido reconocimiento alguno por su desempeño laboral en tu institución?	X		X		X		
14	¿Se le brinda el recurso material necesario para el buen	X		X		X		

	rendimiento de sus funciones?						
15	¿El clima laboral que se maneja en la Entidad es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones?	X		X		X	
16	¿Está satisfecho con las oportunidades de desarrollo laboral que la Entidad le ofrece?	X		X		X	
17	¿Recibe apoyo o ayuda oportuna de parte de sus colegas?	X		X		X	
18	¿Siente que sus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece?	X		X		X	
Puntaje Total							

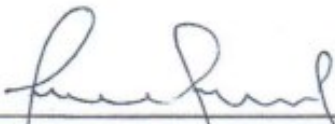
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

"Gestión administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno Regional, Huánuco 2023".

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER:

Evelyn Andrea Benites Condezo

Datos del Experto:

Firma: 

Apellidos y Nombres: ALVARO ALVAREZ, ZENON ATISIO

DNI: 10578814

Fecha: 28/08/2024

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

SUMILLA: SOLICITO HACER
DE SU CONOCIMIENTO LA
APLICACIÓN DE UNA
ENCUESTA.

SR. Antonio Leonidas Pulgar Lucas
GOBERNADOR REGIONAL DE HUÁNUCO

Yo, Evelyn Andrea Benites Condezo con DNI N° 44825898 domiciliada en
Bloque A-6 - Dpto. N° 502 - Fonavi IV, me dirijo ante usted con el debido respeto
y expongo:

Que, en atención al Art.2 Inciso 20 de la Constitución Política del Perú (derecho
de petición) recorro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR ordene a
quien corresponda, permita al suscrito permitirle el acceso a sus instalaciones
con la finalidad de ejecutar una encuesta a los servidores públicos del Gobierno
Regional de Huánuco, con los fines de consignar información verídica para el
desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada "**Gestión
administrativa y la satisfacción laboral del servidor público en el Gobierno
Regional, Huánuco 2023**", para la obtención del Título de Licenciada en
Administración de Empresas. Teniendo en consideración las exigencias actuales
de la SUNEDU el cual es de conocimiento público, que, para la obtención del
grado, la ejecución de la tesis resulta indispensable, dentro de los cuales la
información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi tema.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Huánuco, 15 de abril del 2024.


Bach. Adm. Evelyn Andrea Benites Condezo



ANEXO 5 PANEL FOTOGRÁFICO

