

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



TESIS

**“Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de
Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Romero Becerra, Brigitt Yliana

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



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

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): 77206855

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 horas del día 16 del mes de mayo del año 2025**, 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:

Mtra. Keli Agui Esteban
Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Richard Callan Bacilio

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2014-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO, 2024**", presentada por la Bachiller, **ROMERO BECERRA, Brigitt Yliana**, 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 12 CDOCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 12:30 horas del día 16 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. Keli Agui Esteban

DNI: 22498331

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

PRESIDENTE

Mtra. Diana Huerto Orizano

DNI: 40530605

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

SECRETARIA

Mg. Richard Callan Bacilio

DNI: 46825060

Código ORCID: 0000-0001-7959-403X

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRIGITT YLIANA ROMERO BECERRA, de la investigación titulada "Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 15 % 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, 07 de marzo de 2025



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

14. Romero Becerra, Brigitt Yliana.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

[Submitted to ibero](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

ciencialatina.org

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

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

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, quien me proporciono las fuerzas necesarias para salir adelante día a día y no rendirme en este largo camino llamado vida.

También a mi familia quiero dedicarle, por su apoyo, amor y guía incondicional, que me ha permitido convertirme en profesional.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de Huánuco, quien me brindó la oportunidad de crecer y consagrarme profesionalmente. Agradezco los servicios brindados de cada educador de mi facultad que me ayudó a adquirir los conocimientos adecuados para forjarme como un profesional de bien.

A la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, por haberme permitido realizar el trabajo de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONAL	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONAL.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCAL	20
2.2. BASES TEÓRICAS	20
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL	20
2.2.2. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	21

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.4. HIPÓTESIS.....	29
2.5. VARIABLE DE INVESTIGACIÓN	29
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. ENFOQUE	31
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3. DISEÑO	32
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	32
3.2.1. POBLACIÓN	32
3.2.2. MUESTRA.....	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.3.1. TÉCNICA	33
3.3.2. INSTRUMENTO	33
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADOS.....	35
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	35
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	55
CAPÍTULO V.....	56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	56
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	56
5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	56
5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS	57
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Cómo evalúa la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores?	35
Tabla 2 ¿Qué tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo?	36
Tabla 3 ¿Cómo evalúa la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo?	37
Tabla 4 ¿Cómo evalúa el horario laboral en términos de flexibilidad para atender sus necesidades personales?.....	38
Tabla 5 ¿Cómo calificaría la claridad de la comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?	39
Tabla 6 ¿Cómo calificas la relación con tu supervisor en cuanto a apoyo y retroalimentación?	40
Tabla 7 ¿En qué medida el ambiente laboral facilita una gestión adecuada de los conflictos entre los empleados?	41
Tabla 8 ¿Cómo calificaría la capacidad de su área para resolver desacuerdos de manera positiva?	42
Tabla 9 ¿Cómo evalúa el reconocimiento formal que recibe por sus logros laborales?	43
Tabla 10 ¿En qué medida está satisfecho con las oportunidades que tiene para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?	44
Tabla 11 ¿Cómo califica la equidad en la remuneración en relación con sus responsabilidades laborales?.....	45
Tabla 12 ¿En qué medida sientes que existe equidad en los salarios entre los empleados que realizan tareas similares?	46
Tabla 13 ¿En qué medida sientes que las tareas que realizas son diversas y te permiten desarrollar nuevas habilidades?	47
Tabla 14 ¿En qué medida considera que tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas?	48
Tabla 15 ¿Cómo evalúa la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la institución?	49
Tabla 16 ¿En qué medida sientes que tu trabajo tiene un propósito claro dentro de la organización?.....	50

Tabla 17 ¿Cómo califica la posibilidad de ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales?	51
Tabla 18 ¿Cómo evalúa el tiempo que dispone para sus actividades personales fuera del trabajo?.....	52
Tabla 19 ¿Qué tan equilibrada considera la relación entre su vida laboral y personal?	53
Tabla 20 ¿Cómo calificaría el apoyo que recibe para manejar el estrés en el trabajo?	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cómo evalúa la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores?	35
Figura 2 ¿Qué tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo?	36
Figura 3 ¿Cómo evalúa la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo?	37
Figura 4 ¿Cómo evalúa el horario laboral en términos de flexibilidad para atender sus necesidades personales?.....	38
Figura 5 ¿Cómo calificaría la claridad de la comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?	39
Figura 6 ¿Cómo calificas la relación con tu supervisor en cuanto a apoyo y retroalimentación?	40
Figura 7 ¿En qué medida el ambiente laboral facilita una gestión adecuada de los conflictos entre los empleados?	41
Figura 8 ¿Cómo calificaría la capacidad de su área para resolver desacuerdos de manera positiva?	42
Figura 9 ¿Cómo evalúa el reconocimiento formal que recibe por sus logros laborales?	43
Figura 10 ¿En qué medida está satisfecho con las oportunidades que tiene para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?	44
Figura 11 ¿Cómo califica la equidad en la remuneración en relación con sus responsabilidades laborales?.....	45
Figura 12 ¿En qué medida sientes que existe equidad en los salarios entre los empleados que realizan tareas similares?	46
Figura 13 ¿En qué medida sientes que las tareas que realizas son diversas y te permiten desarrollar nuevas habilidades?	47
Figura 14 ¿En qué media considera que tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas?	48
Figura 15 ¿Cómo evalúa la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la institución?	49
Figura 16 ¿En qué medida sientes que tu trabajo tiene un propósito claro dentro de la organización?.....	50

Figura 17 ¿Cómo califica la posibilidad de ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales?	51
Figura 18 ¿Cómo evalúa el tiempo que dispone para sus actividades personales fuera del trabajo?.....	52
Figura 19 ¿Qué tan equilibrada considera la relación entre su vida laboral y personal?	53
Figura 20 ¿Cómo calificaría el apoyo que recibe para manejar el estrés en el trabajo?	54

RESUMEN

La tesis titulada “Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco”, se elaboró para conocer el nivel de satisfacción laboral existente actual de los trabajadores, concentrándose en el análisis de los factores que favorecen a que los colaboradores puedan sentirse satisfechos laboralmente a la hora de laboral y obtener niveles altos de satisfacción. En la cual se planteó como objetivo analizar cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco. Este estudio se clasifica como una investigación aplicada, ya que su objetivo es resolver un problema específico en el ámbito laboral. Se adoptó un enfoque cuantitativo, el cual permite medir y analizar datos numéricos para obtener resultados concretos. La investigación es de nivel descriptivo, lo que significa que se busca caracterizar detalladamente la satisfacción laboral dentro del

La investigación concluye que un entorno laboral positivo, caracterizado por un buen clima organizacional y relaciones interpersonales efectivas, tiene un impacto significativo en el aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores. Se destaca la importancia de implementar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo favorable, lo que a su vez contribuirá a mejorar el rendimiento y la motivación del personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento.

Palabras claves: satisfacción laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, reconocimientos y recompensas, contenido de trabajo y equilibrio trabajo – vida personal.

ABSTRACT

The thesis entitled Evaluation of job satisfaction in the Sub Supply Management of the Huánuco Regional Government, was prepared to know the current level of job satisfaction of workers, concentrating on the analysis of the factors that favor collaborators to feel satisfied at work time and obtain high levels of satisfaction. In which the objective was to analyze what job satisfaction is like in the Sub Supply Management of the Huánuco Regional Government. This study is classified as applied research, since its objective is to solve a specific problem in the workplace. A quantitative approach was adopted, which allows numerical data to be measured and analyzed to obtain concrete results. The research is descriptive level, which means that it seeks to characterize job satisfaction in detail within the

The research concludes that a positive work environment, characterized by a good organizational climate and effective interpersonal relationships, has a significant impact on increasing workers' job satisfaction. The importance of implementing strategies that foster a favorable work environment is highlighted, which in turn will contribute to improving the performance and motivation of personnel in the Supply Sub-Management.

Keywords: job satisfaction, working conditions, interpersonal relationships, recognition and rewards, work content and work-life balance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en muchas instituciones privadas o públicas a nivel mundial desconocen la importancia de conocer y saber los índices de satisfacción de sus trabajadores, asimismo esto desempeña un rol muy importante en el éxito y en el logro de las metas y objetivos propuestos de cada año. La falta de satisfacción laboral afecta totalmente en la calidad de vida diaria dentro de cada organización lo que genera que los colaboradores tengan estrés y la productividad sea relativamente baja, ocasionando que los tramites sean lentos. Por lo tanto, es trascendental estar informados sobre el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores para poder crear estrategias dirigidas para eliminar la insatisfacción laboral e implementarlas; para así producir un ambiente positivo. En ese sentido, se dio la necesidad de Evaluar la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco.

El problema general es: ¿Cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024? Para profundizar más sobre el tema en cuestión, se creó varios problemas específicos que se concentran en las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento y recompensas, contenido del trabajo, equilibrio trabajo-vida personal. Se justifica esta tesis por lo que esta nos permite la incorporación de ideas claves para el desarrollo de la investigación ayudando a dar una buena interpretación de los resultados de la investigación para sí generar ideas prácticas para las mejoras. En términos prácticos, facilita la comprensión de todos aquellos factores que influyen en la satisfacción de los trabajadores, la cual permitió a la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco implementar planes de acción para abordar los problemas de falta de satisfacción, ocasionando así un pleno ambiente. El objetivo general de la investigación fue Analizar cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, estudiando temas como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y recompensas, el contenido de trabajo y

el equilibrio trabajo-vida personal, los cuales estos nos ayudan a tener un conocimiento general de la realidad estudiada.

En cuanto al primer capítulo, se describe el problema de investigación, la formulación del problema, problemas generales, problemas específicos, objetivos generales y específicos, justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica, limitaciones de la investigación, viabilidad de la investigación. En el segundo capítulo, corresponde al marco teórico, donde se presentan antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, la variable relacionada con el tema de estudio y la operacionalización de variables. En el tercer capítulo, menciona la metodología de la investigación, señalando el tipo de estudio, el enfoque, el diseño, la población y muestra, la técnica, el instrumento y técnicas para el procesamiento y análisis de la información. El cuarto capítulo, muestran el procesamiento de datos. En el quinto capítulo, se desarrolla la discusión de los resultados recogidos en comparación con investigaciones previas. Y por último se formularon las conclusiones y recomendaciones.

Para la elaboración de la investigación, se utilizó tipo de investigación Aplicada con un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo diseño no experimental tipo trasversal, con Una población y muestra de 40 trabajadores, la técnica es la encuesta, con un instrumento que es el cuestionario y las técnicas para el procesamiento y análisis de la información fue el programa de Word para la elaboración de la información. Las fuentes de investigación que fueron empleadas fueron los repositorios de las diferentes universidades, fuentes de libros en línea, fuentes de revistas científicas e internet.

Las limitaciones encontradas fue el bajo tiempo disponible que tiene los trabajadores. Sin embargo, se pudieron superar ya que se analizó en que horas del día pudieran contestar las preguntas.

En conclusión, es esencial para conocer los índices de satisfacción que tienen los trabajadores para si poder implementar planes de acción de la misma manera mejorar la calidad de vida en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, periodo 2024.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral se presenta como una de las soluciones para incrementar la productividad y bienestar de los locadores en cualquier ambiente de trabajo, innumerables estudios han demostrado que la satisfacción laboral afecta en la productividad, así como en la salud mental y física de todos los trabajadores de todos los continentes (García et al., 2022). Por lo tanto, es fundamental contar con satisfacción laboral en las organizaciones para asegurar un rendimiento eficiente y eficaz, para así poder lograr cada uno de los objetivos planteados dentro de las diversas entidades.

En Latinoamérica, la satisfacción laboral está influenciado por los factores culturales y económicos que afectan la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, así como las expectativas salariales, la seguridad en el empleo y el equilibrio entre vida laboral y personal de los trabajadores. Además, un análisis realizado muestra que hay una brecha en las prácticas de gestión de recursos humanos en el continente latinoamericano con la satisfacción laboral realizadas (Fierro, 2022).

Mientras tanto, en Perú no dan la importancia necesaria para afrontar esta problemática, debido a los factores económicos que existen en el país y por la existencia de autoridades cuyo accionar se caracteriza por su desinterés en mejorar la legislación que regula las condiciones de trabajo de los empleados ya sea en el sector público o privado (Arévalo y Leveau, 2021). Asimismo, el desempeño laboral es afectado por la falta de herramientas que incrementen la satisfacción Laboral, afrontando así desafíos de mantener altos niveles de satisfacción a la hora de laborar dentro de una empresa o entidad, la cual afecta en la calidad y cantidad de trabajo ejecutado por los trabajadores, su creatividad para resolver problemas a la hora de realizar una tarea u objetivo planteado, afectando así al éxito organizacional (Felipa, 2023).

En el ámbito local, la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco inició funciones en el año 1980, se encarga de atender los requerimientos de bienes y servicios de diversas áreas del gobierno y provincias de la región. Inicialmente operando con tecnología mecánica, ha evolucionado hacia la digitalización para mejorar la eficiencia y reducir el uso de papel. Con un equipo de 40 colaboradores, gestiona desde la recepción de solicitudes hasta la emisión de órdenes de compra y servicios, asegurando una atención rápida y efectiva. Su enfoque en la documentación digital busca optimizar procesos y minimizar la pérdida de documentos, mejorando así la gestión administrativa.

En la actualidad, la satisfacción laboral de los servidores públicos es un tema crucial para el buen funcionamiento de las instituciones, especialmente en áreas críticas como la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco. Sin embargo, en dicha Sub Gerencia no se dispone de datos actualizados sobre la satisfacción laboral de sus colaboradores, lo que genera incertidumbre sobre cómo las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, el contenido del trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal influyen en su desempeño. Evaluar estos factores es esencial, ya que una baja satisfacción podría estar afectando la productividad, incrementando la rotación de personal y disminuyendo la calidad de los servicios que se brindan.

La importancia de investigar la satisfacción laboral radica en los múltiples beneficios que su evaluación puede aportar a la gestión pública. Al identificar los aspectos que generan insatisfacción, se podrán implementar políticas y estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y potencien el compromiso de los empleados. A su vez, un personal más satisfecho tiende a ser más eficiente, proactivo y comprometido con los objetivos institucionales, lo que repercute directamente en la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía. Además, mejorar la satisfacción laboral no solo favorece a los empleados, sino también a la organización en su conjunto, ya que un entorno laboral saludable puede reducir el ausentismo, mejorar la retención del talento y fortalecer la imagen institucional del Gobierno Regional. Por tanto, la

evaluación de la satisfacción laboral se presenta como una herramienta clave para optimizar el desempeño de la Sub Gerencia de Abastecimiento y contribuir a la mejora continua de la gestión pública en Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo son las condiciones de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?
- ¿Cómo son las relaciones interpersonales en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?
- ¿Cómo es el reconocimiento y recompensas en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?
- ¿Cómo es el contenido del trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?
- ¿Cómo es el equilibrio trabajo-vida personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo son las condiciones de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.
- Analizar cómo son las relaciones interpersonales en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.

- Analizar cómo es el reconocimiento y recompensas en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.
- Analizar cómo es el contenido de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.
- Analizar cómo es el equilibrio trabajo-vida personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La justificación teórica de la investigación se justificó en un análisis exhaustivo de las propuestas teóricas de diversos autores sobre la satisfacción laboral, permitiendo la construcción de una base teórica sólida. Asimismo, dicho análisis, permitió la integración de conceptos clave sobre las dimensiones e indicadores establecidos para la medición de la variable de investigación y ayudó en la interpretación de los resultados de la investigación para así proponer mejoras prácticas.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La presente investigación proporcionó una comprensión detallada de los factores que influyen en la satisfacción de los colaboradores, lo que permitió a la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco implementar estrategias dirigidas a mejorar el ambiente laboral y el bienestar del personal. Los resultados contribuyeron a la optimización de procesos internos, ayudaron a fomentar un clima laboral más positivo y así se logró aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, generando así un entorno de trabajo más eficiente y armonioso.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para lograr los objetivos propuestos, se recurrió al empleo de técnicas de investigación como las encuestas, lo que permitió demostrar

su importancia y validez dentro de una organización, pudiendo así ser utilizados en otros trabajos de investigación y entidades que deseen aplicarlo.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación para la realización de la presente investigación fue la baja predisposición de algunos colaboradores para participar en la investigación, por falta de tiempo, lo que pudo haber afectado la representatividad y precisión de los datos recolectados. Para superar esta limitante, se implementó estrategias para fomentar la participación activa, como la garantía de confidencialidad y anonimato, la comunicación clara sobre la importancia de la investigación y los beneficios esperados.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación fue viable por la disponibilidad de recursos materiales y financieros adecuados, así como por la autorización institucional. Se dispuso de los recursos necesarios para la recolección y análisis de datos, incluyendo herramientas de encuestas y software de análisis estadístico. Además, la Sub Gerencia de Abastecimiento otorgó el permiso necesario para realizar la investigación, garantizando el acceso a los colaboradores y la cooperación institucional. Esta combinación de recursos y apoyo institucional permitió llevar a cabo la investigación de manera efectiva y alcanzar resultados significativos que contribuyeron a la mejora del ambiente laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONAL

Saavedra y Delgado (2020) en su estudio con título “Satisfacción laboral en la gestión administrativa”. El presente estudio fue básico de diseño no experimental descriptiva con revisión regular. Se utilizó como medio de recolección de datos una tabla de registro de datos y la fuente fue la revisión bibliográfica de artículos científicos nacionales e internacionales. En conclusión, La satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los colaboradores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo. La gestión administrativa necesita de estrategias que permita direccionar la organización, pues eso ayuda al cumplimiento de metas, la dirección, organización, control y planificación deben ser utilizados adecuadamente.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONAL

Ariza y Gonzales, (2024) con el artículo de investigación titulada “Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima”. Fue un estudio tipo básico con un nivel descriptivo de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, la cual participaron 96 colaboradores del área de recursos humanos, bajo los criterios de inclusión y exclusión, se utilizó la muestra de tipo censal, aplicándose el cuestionario. Se determinó la predominancia del nivel medio de satisfacción laboral en colaboradores, del mismo modo en cada una de dimensiones: supervisión, ambiente de trabajo, prestaciones, satisfacción intrínseca y participación predomina el nivel medio expresando en ellos un ambiente positivo y buen ambiente de trabajo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCAL

Marzano, (2022) en su tesis “Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021”. Se hizo a través de un nivel descriptivo con un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, la cual su población fue 44 trabajadores, donde la muestra fue por criterio, con el instrumento que es el cuestionario. Logrando determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021, dando como resultado que el 14% se muestra eficiente, por otro lado, se muestra un 39% de manera regular y por último se encuentra un 48% en un nivel de calificación bien.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Según Chiavenato (2019) se puede definir como el grado de contento y bienestar que experimentan los empleados en relación con su trabajo y el entorno laboral. La satisfacción laboral refleja cómo las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y recompensas, el contenido del trabajo y el equilibrio con la vida personal influyen en la percepción que tienen los trabajadores sobre su empleo, afectando así su motivación y desempeño en la organización.

De acuerdo con Dessler y Varela (2011) es la medida en que los empleados se sienten contentos y realizados con su trabajo, lo que incluye aspectos como el ambiente laboral, las relaciones con compañeros y superiores, las condiciones de trabajo y la percepción de reconocimiento y recompensas. Del mismo modo, los autores, señalan que medir la satisfacción laboral es fundamental, ya que influye en la motivación, el rendimiento y la retención del personal dentro de una organización.

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Aguirre et al. (2010) indican que la satisfacción laboral es imprescindible en todas las organizaciones ya que sin ella los asalariados no están motivados, el nivel de productividad es baja, los trabajadores talentosos y valiosos para las organizaciones no deciden quedarse porque el clima laboral donde realizan sus labores no es tan armónico, por ende impacta en salud mental y física causando estrés y ansiedad dañando su calidad de vida cotidiana, no dejando paso a la creatividad por que los empleados cuando están satisfechos están más propensos a tomar riesgos y proponen nuevas ideas para alcanzar las metas y objetivos, por ende las organizaciones tienen una mayor reputación y atractivo para la población en general como también para los futuros empleados.

2.2.2. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1. CONDICIONES DE TRABAJO

Sotomayor (2016) señala que es el conjunto de factores que influyen en el entorno laboral de los empleados, incluyendo aspectos físicos y recursos disponibles. Estas condiciones abarcan desde la seguridad y salud en el trabajo, hasta la calidad del ambiente laboral, la disponibilidad de recursos y herramientas adecuadas, así como la flexibilidad horaria. Unas condiciones de trabajo óptimas son fundamentales para fomentar el bienestar de los empleados y mejorar su desempeño y satisfacción en el trabajo.

INDICADORES:

- **ESPACIO FÍSICO**

Werther y Davis (2008) manifiestan que el espacio físico abarca la disposición y características del entorno físico en el que los empleados realizan sus actividades laborales. Comprende aspectos como la distribución de oficinas, áreas de trabajo, mobiliario, iluminación y recursos disponibles, los cuales influyen

en la interacción entre los trabajadores, su bienestar y, en última instancia, en la productividad y la satisfacción laboral. Un espacio físico adecuado puede fomentar la colaboración, la creatividad y un clima laboral positivo.

- **RECURSOS DISPONIBLES**

Teniendo en cuenta a Louffat (2011) se refiere a la cantidad y calidad de los activos, tanto materiales como humanos, que una organización tiene a su disposición para llevar a cabo sus actividades y alcanzar sus objetivos. Esto incluye no solo los recursos financieros, sino también el talento humano, la infraestructura, la tecnología y otros elementos que facilitan el funcionamiento eficiente y efectivo de la entidad.

- **HORARIO LABORAL**

Citando a Chiavenato (2019) se refiere al conjunto de horas establecidas durante las cuales los empleados están obligados a realizar sus actividades laborales. Del mismo modo, no solo define el tiempo de trabajo diario o semanal, sino que también influye en la productividad, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la satisfacción general de los empleados en su entorno laboral. Un horario laboral bien estructurado puede contribuir a una cultura organizacional positiva y a un mejor desempeño de la institución.

2.2.2.2. RELACIONES INTERPERSONALES

A juicio de Pablos (2017) se refiere a la calidad y naturaleza de las interacciones entre los miembros de una organización. Abarca aspectos como la comunicación, la relación entre colaboradores y el apoyo mutuo y el manejo correcto de conflictos, aspectos que son fundamentales para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Las relaciones interpersonales efectivas contribuyen a la cohesión del equipo, mejoran la

satisfacción laboral y facilitan la resolución de conflictos, lo que a su vez impacta en el rendimiento general de la organización.

INDICADORES:

- **COMUNICACIÓN**

Newstrom (2011) establece que es el proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y sentimientos entre los miembros de una organización. La comunicación es fundamental, ya que influye en la cohesión del equipo, la toma de decisiones y la efectividad en el cumplimiento de los objetivos. Una comunicación clara y abierta fomenta un ambiente de confianza y colaboración, lo que a su vez contribuye al desarrollo de una cultura organizacional positiva.

- **RELACIONES CON SUPERVISORES**

Citando a Franklin y Krieger (2011) señalan que se refiere a la naturaleza y calidad de las interacciones entre los empleados y sus supervisores en el entorno laboral. Es crucial, ya que refleja el nivel de apoyo, comunicación y confianza que existe en estas relaciones, lo que impacta directamente en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores. Relaciones efectivas con los supervisores contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y a una cultura organizacional saludable.

- **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Robbins y Judge (2013) afirman que es la capacidad de una organización para identificar, abordar y gestionar disputas o desacuerdos que surgen entre sus miembros. Este proceso implica la utilización de estrategias y técnicas efectivas para transformar situaciones conflictivas en oportunidades de diálogo y colaboración, promoviendo un ambiente laboral armonioso y productivo.

2.2.2.3. RECONOCIMIENTO RECOMPENSAS

Según Chiavenato (2009) son los mecanismos y prácticas que una organización implementa para valorar y premiar el desempeño y los logros de sus empleados. Este concepto abarca tanto el reconocimiento verbal y formal, como incentivos económicos y no económicos, que buscan motivar a los trabajadores y reforzar comportamientos positivos. Un sistema efectivo de reconocimiento y recompensas contribuye a la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el fortalecimiento de una cultura positiva dentro de la institución.

INDICADORES:

- **RECONOCIMIENTO DEL DESEMPEÑO**

Chiavenato (2019) señala que es el proceso mediante el cual una organización valora y celebra los logros y contribuciones de sus empleados en el ámbito laboral. El reconocimiento implica la identificación y apreciación de los esfuerzos individuales y colectivos, lo que no solo refuerza la motivación y el compromiso de los trabajadores, sino que también fomenta un ambiente positivo y productivo dentro de la cultura organizacional.

- **OPORTUNIDADES DE DESARROLLO**

Dessler y Varela (2011) manifiestan que abarcan las posibilidades que una organización ofrece a sus empleados para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en su carrera profesional. Las oportunidades de desarrollo son fundamentales para fomentar el crecimiento personal y profesional dentro de la empresa, ya que contribuye a la motivación, el compromiso y la retención del talento, al permitir que los trabajadores visualicen un futuro progresivo en su trayectoria laboral.

- **EQUIDAD EN LA REMUNERACIÓN**

Louffat (2011) señala que se refiere a la justicia y la igualdad en la compensación económica que reciben los empleados por su trabajo, considerando factores como la experiencia, las habilidades y las responsabilidades de cada puesto. Este concepto implica que los salarios y beneficios deben ser justos y proporcionales, evitando discriminaciones o desigualdades que puedan afectar la motivación y la satisfacción laboral.

2.2.2.4. CONTENIDO DEL TRABAJO

Teniendo en cuenta a Werther y Davis (2008) comprende los elementos y características que definen las tareas y responsabilidades que los empleados desempeñan en su labor diaria. Incluye aspectos como la variedad de actividades, el nivel de complejidad, y la autonomía para realizar las tareas asignadas. Analizar el contenido del trabajo es crucial, ya que un contenido de trabajo bien estructurado y relevante puede influir positivamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados, al proporcionarles un sentido de logro y conexión con los objetivos organizacionales.

INDICADORES

- **VARIEDAD DE TAREAS**

Louffat (2011) destaca que es la diversidad y complejidad de las actividades que los empleados realizan en su trabajo diario. Este concepto implica que los trabajadores tienen la oportunidad de participar en diferentes tareas y responsabilidades, lo que puede contribuir a un mayor compromiso, satisfacción laboral y desarrollo de habilidades.

- **AUTONOMÍA**

Desde la posición de Chiavenato (2009) se refiere a la

capacidad de los empleados para tomar decisiones y actuar de manera independiente en sus tareas y responsabilidades. Implica que los trabajadores tienen la libertad de gestionar su trabajo, lo que fomenta un sentido de responsabilidad y compromiso. La autonomía puede mejorar la motivación y la satisfacción laboral, contribuyendo así a una cultura organizacional más dinámica y participativa.

- **SIGNIFICADO DEL TRABAJO**

Citando a Pablos (2017) se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre la importancia y el propósito de sus tareas dentro de la organización. Se evalúa cómo los trabajadores valoran su contribución al logro de los objetivos institucionales y cómo esto influye en su motivación y satisfacción laboral. Un trabajo que se percibe como significativo no solo aumenta el compromiso del empleado, sino que también potencia su sentido de pertenencia y su bienestar general en el entorno laboral.

2.2.2.5. EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL

Chiavenato (2019) postula que es la capacidad de un individuo para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y personales, de tal forma que se minimicen los conflictos entre ambas esferas. Este equilibrio es crucial para el bienestar general, ya que permite a las personas disfrutar de una vida plena y satisfactoria, tanto en el ámbito profesional como en el personal, promoviendo así una mayor satisfacción y productividad en el trabajo.

- **FLEXIBILIDAD LABORAL**

Pablos (2017) propone que es la capacidad de una organización para adaptarse a las necesidades y circunstancias cambiantes de sus empleados en relación con sus horarios, modalidades de trabajo y responsabilidades. Una mayor flexibilidad

laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo más positivo, aumentar la satisfacción del empleado y mejorar la productividad general de la organización.

- **TIEMPO PARA LA VIDA PERSONAL**

Dessler y Varela (2011) señalan que es la cantidad de tiempo que un individuo puede dedicar a actividades fuera del trabajo, incluyendo el ocio, la familia y el autocuidado. Este concepto es fundamental para evaluar el equilibrio entre la vida laboral y personal, ya que un adecuado tiempo para la vida personal permite a los trabajadores recargar energías, reducir el estrés y mejorar su bienestar general.

- **ESTRÉS LABORAL**

Como expresa Louffat (2011) se refiere a la presión emocional y física que experimentan los empleados como resultado de las demandas y expectativas del entorno laboral. Este estrés puede surgir de factores como la carga de trabajo, la falta de apoyo, la incertidumbre en el puesto o la falta de control sobre las tareas. Asimismo, el nivel de estrés laboral puede influir en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, así como en el clima general de la organización, afectando su capacidad para funcionar de manera efectiva y mantener un ambiente saludable.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **AUTONOMÍA:** Capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de manera independiente en su trabajo, lo que implica tener control sobre sus tareas y la libertad para gestionar su tiempo y recursos. Esta característica es fundamental para fomentar la motivación y el compromiso laboral, ya que permite a los empleados sentirse empoderados y responsables de su desempeño (Franklin y Krieger, 2011).

- **BIENESTAR:** Estado de satisfacción y equilibrio emocional, físico y social que experimenta un individuo. Este concepto abarca la calidad de vida y la percepción de felicidad, influenciada por factores como la salud, las relaciones interpersonales y el entorno laboral, contribuyendo así a la realización personal y profesional (Pablos, 2017).
- **CLIMA LABORAL:** Conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, las relaciones interpersonales y el ambiente físico. Este clima influye en la satisfacción, motivación y rendimiento de los trabajadores dentro de la organización (Chiavenato, 2009).
- **COMPROMISO:** Estoy elaborando una tesis titulada "Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024". Asume el rol de investigador y redacta las definiciones conceptuales, para lo cual requiero que me brindes una definición conceptual parafraseada y breve (no más de 4 líneas) del término clima laboral (Werther y Davis, 2008).
- **COMUNICACIÓN:** Proceso mediante el cual se intercambia información, ideas y sentimientos entre individuos o grupos, utilizando diversos canales y medios. Es fundamental para establecer relaciones efectivas y facilitar la comprensión dentro de una organización (Chiavenato, 2009).
- **DESEMPEÑO:** Nivel de eficacia y eficiencia con el que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el trabajo. Este concepto abarca la calidad de los resultados obtenidos, así como la capacidad del individuo para cumplir con los objetivos establecidos por la organización, reflejando su competencia y compromiso en el entorno laboral (Louffat, 2011).
- **ESTRÉS:** Es una respuesta emocional y física que ocurre cuando un individuo percibe que las demandas de su entorno superan sus capacidades para afrontarlas. Este estado puede manifestarse a través de síntomas como ansiedad, irritabilidad y fatiga, afectando negativamente la salud y el rendimiento laboral (Pablos, 2017).

- **MOTIVACIÓN:** Es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a un individuo a actuar y esforzarse por alcanzar metas y objetivos en su entorno laboral. Esta fuerza puede derivar de necesidades personales, expectativas de éxito y recompensas, influyendo directamente en el desempeño y la satisfacción en el trabajo (Robbins y Judge, 2013).
- **PRODUCTIVIDAD:** la cantidad de bienes y servicios que un trabajador produce en un determinado período de tiempo. Este indicador refleja la eficiencia del trabajo realizado y está influenciado por factores como la capacitación, las condiciones de trabajo y la motivación del empleado (Sotomayor, 2016).
- **RECONOCIMIENTO:** Acto de valorar y apreciar públicamente los logros y contribuciones de un empleado dentro de la organización. Este reconocimiento puede manifestarse a través de elogios, recompensas o incentivos, y es fundamental para aumentar la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia de los trabajadores (Franklin y Krieger, 2011).

2.4. HIPÓTESIS

Debido al alcance descriptivo de la investigación no corresponde la formulación de hipótesis.

2.5. VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Satisfacción laboral

DIMENSIONES

- Condiciones de trabajo
- Relaciones interpersonales
- Reconocimiento y recompensas
- Contenido del trabajo
- Equilibrio trabajo – vida personal

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	• Espacio físico • Recursos disponibles • Horario laboral	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Relaciones interpersonales	• Comunicación • Relación con supervisores • Resolución de conflictos	
	Reconocimiento y recompensas	• Reconocimiento del desempeño • Oportunidades de desarrollo • Equidad en la remuneración	
	Contenido del trabajo	• Variedad de tareas • Autonomía • Significado del trabajo	
	Equilibrio trabajo – vida personal	• Flexibilidad laboral • Tiempo para la vida personal • Estrés laboral	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Vara, (2015) señala que la singularidad de la investigación aplicada es que su enfoque es sumamente práctico y empleamos conocimientos que ya existen en la realidad para mejorar dificultades concretas, directamente en escenarios empresariales, dando final a las problemáticas.

Dicho lo anterior, la presente investigación fue de tipo aplicada ya que el enfoque es práctico, lo cual contribuye a solucionar un problema en concreto en una realidad específica y ayuda en la búsqueda de estrategias para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco a partir del uso de conocimientos ya existentes.

3.1.1. ENFOQUE

Arias et al. (2022) dicen que el enfoque cuantitativo es un método estructurado que utiliza datos numéricos para medir y analizar fenómenos. Este enfoque se basa en la observación empírica y uso de técnicas estadísticas, permitiendo la sistematización de la información mediante herramientas como cuestionarios y análisis de datos, permitiendo la generalización de resultados.

La presente investigación, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, debido a que es imprescindible medir de manera exacta los niveles de satisfacción laboral existente en la Sub Gerencia de Abastecimiento, para obtener datos precisos que ayuden a proporcionar estrategias para la mejora de los niveles de satisfacción.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández-Sampieri y Mendoza, (2018) manifiestan que alcance descriptivo es cuando especificamos su singularidad y sus propiedades

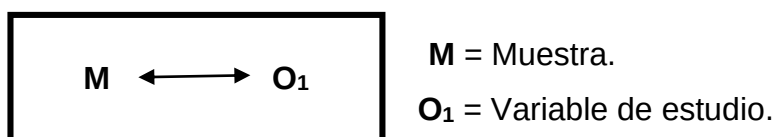
de manera puntual de un determinado problema, dando así a una excelente comprensión de datos.

De esta manera, la investigación tuvo un alcance descriptivo para otorgar unos resultados más rigurosos y concisos de los niveles de satisfacción laboral existente en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza, (2018) dicen que un diseño no experimental tipo trasversal, es cuando se reúne datos en un periodo específico de un fenómeno estudiado, sin la manipulación de la variable.

Dicho lo anterior, la investigación se desarrolló empleando el diseño no experimental de tipo trasversal para obtener uno datos instantáneos y precisos de los niveles de satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, sin manipulación de la variable de investigación.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Una población es el conjunto de sujetos o componentes que tienen peculiaridades iguales o similares, las cuales son investigadas representando la totalidad de la colectividad que se pretende estudiar (Vara, 2015).

Para desarrollar la investigación, la población investigada fue en su totalidad los trabajadores que actualmente están laborando en la Sub Gerencia de Abastecimiento de Gobierno Regional Huánuco periodo 2024, que ascienden a un total de 40 trabajadores.

3.2.2. MUESTRA

Vara, (2015) nos dice que la muestra es aquel número de sujetos elegidos de un universo total para cooperar en la investigación, para que precise los resultados requeridos de una población aún mayor.

En ese sentido, la presente investigación se desarrolló con la totalidad de la población de los trabajadores de la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco periodo 2024, los cuales están conformados por 40 colaboradores. En ese sentido, se hizo uso del muestreo de tipo censal.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

Hernández y Mendoza, (2018) nos indican que la encuesta es una forma de investigación en la que se busca juntar o adquirir alguna información necesaria a través de cuestionarios previamente realizados y dirigido a una muestra de la población elegida.

En base a la propuesta de los autores, se desarrolló la presente investigación utilizando la técnica de la encuesta para recaudar la información necesaria para analizar la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco periodo 2024.

3.3.2. INSTRUMENTO

Hernández y Mendoza (2018) señalan que el cuestionario es un instrumento para recaudar información a través de un número de interrogantes específicamente señaladas, escritas en físico (papel) o digitalmente, para obtener información verídica de la variable investigada.

En la presente investigación se empleó el cuestionario para analizar el nivel de satisfacción que tiene los trabajadores del área

mencionada, a través de un número de preguntas diseñadas para obtener información clave para resolver el problema.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La técnica de procesamiento de información que se utilizó fue el programa de Word para la redacción de la investigación y diseño del cuestionario, y para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS V.25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1

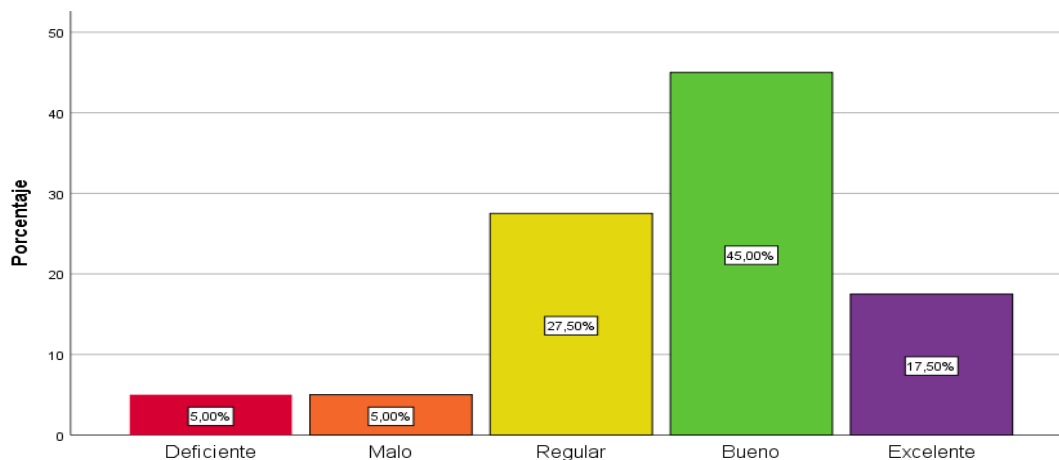
¿Cómo evalúa la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores?

				Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valoración		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Deficiente	2	5,00	5,00	5,00
	Malo	2	5,00	5,00	10,00
	Regular	11	27,50	27,50	37,50
	Bueno	18	45,00	45,00	82,50
	Excelente	7	17,50	17,50	100,00
Total		40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 1

¿Cómo evalúa la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores?



Nota. Tabla 1

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 45% de trabajadores califica de bueno y el 17.50% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir que es necesario considerar una mejora de los espacios físicos para maximizar el desempeño de los colaboradores del Gobierno

Regional, ya que en promedio el 37.5% califica de manera negativa, siendo un valor que se tiene que reducir al mínimo posible.

Tabla 2

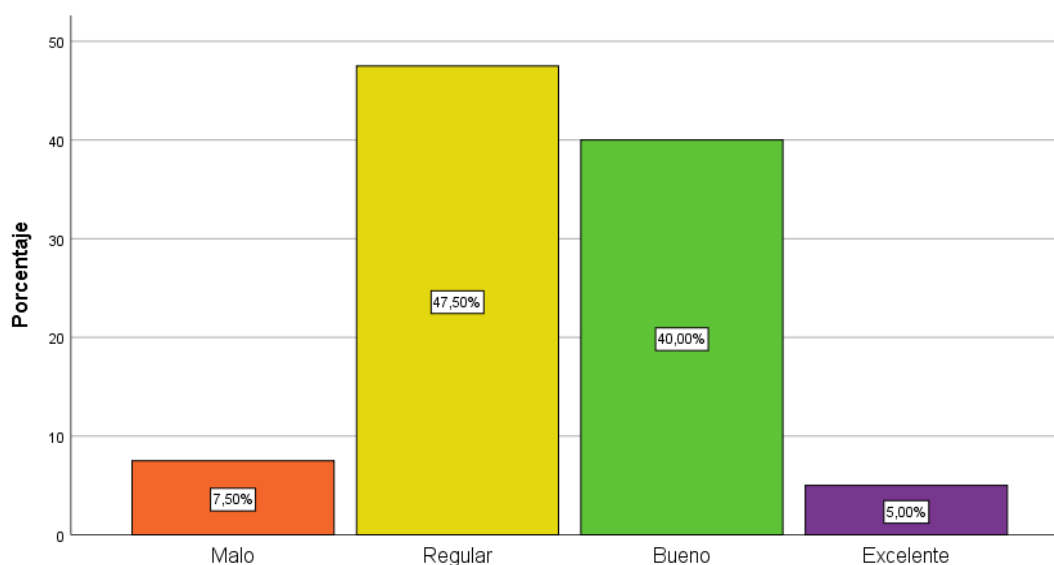
¿Qué tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,50	7,50	7,50
	Regular	19	47,50	47,50	55,00
	Bueno	16	40,00	40,00	95,00
	Excelente	2	5,00	5,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 2

¿Qué tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo?



Nota. Tabla 2

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 47,50% de trabajadores califica de regular. Por lo que podemos concluir que los colaboradores del Gobierno Regional tienen una deficiencia elevada en porcentaje en cuanto a recursos necesarios de trabajo el cual se debe

considerar en un corto plazo una mejora sustancial necesaria para sus trabajadores.

Tabla 3

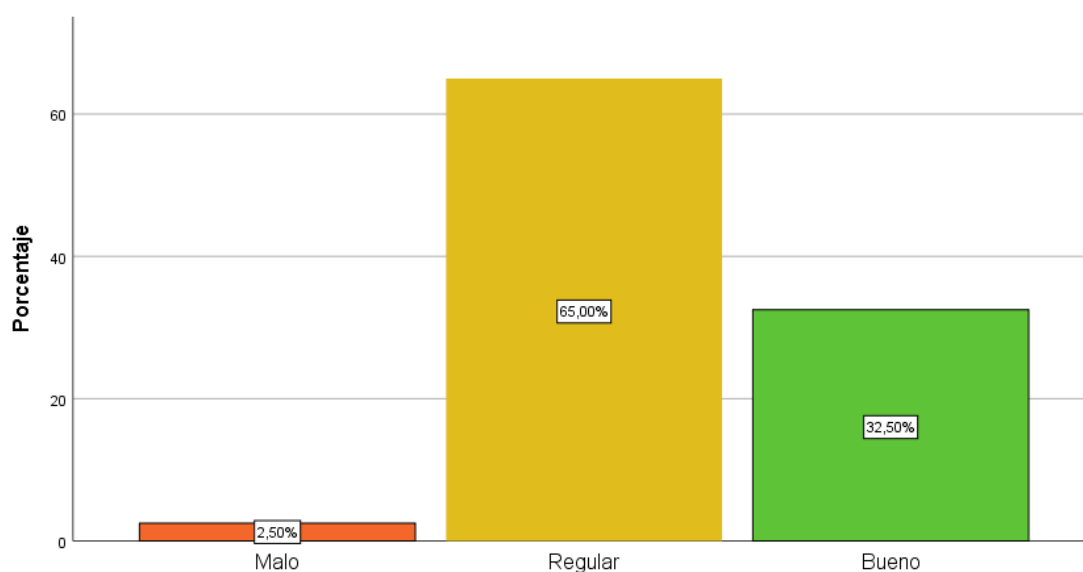
¿Cómo evalúa la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	2,50	2,50	2,50
	Regular	26	65,00	65,00	67,50
	Bueno	13	32,50	32,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 3

¿Cómo evalúa la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo?



Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 65,00% de trabajadores califica de regular. Por lo que podemos concluir que los colaboradores del Gobierno Regional tienen, un elevado porcentaje de

dificultad en herramientas el cual se debe corregir en corto plazo siendo esto de necesidad básica para un buen desempeño laboral.

Tabla 4

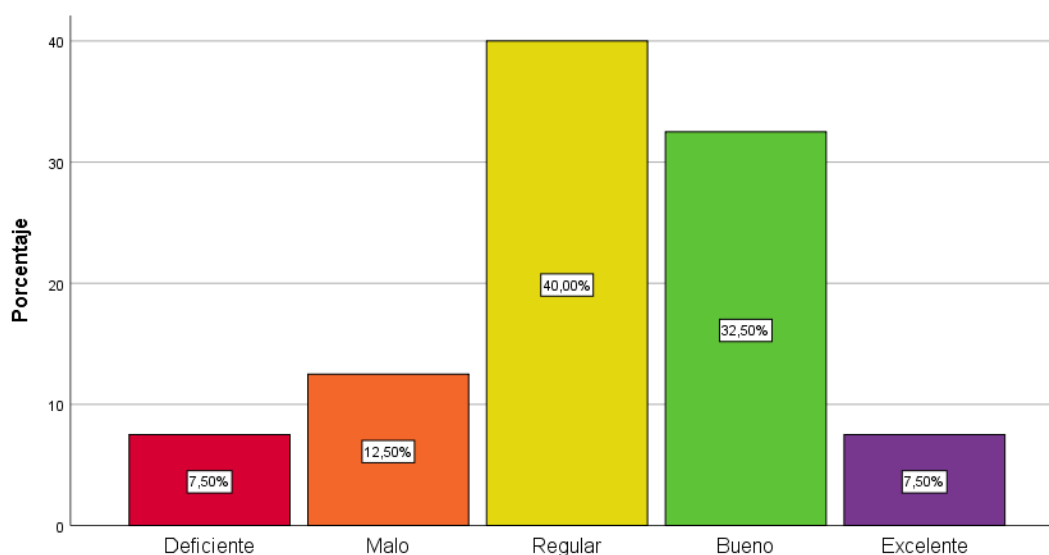
¿Cómo evalúa el horario laboral en términos de flexibilidad para atender sus necesidades personales?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	7,50	7,50	7,50
	Malo	5	12,50	12,50	20,00
	Regular	16	40,00	40,00	60,00
	Bueno	13	32,50	32,50	92,50
	Excelente	3	7,50	7,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 4

¿Cómo evalúa el horario laboral en términos de flexibilidad para atender sus necesidades personales?



Nota. Tabla 4

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 40% de trabajadores califica de regular. Por lo que podemos concluir que el porcentaje elevado negativo debe ser mejorado dándoles mayores facilidades en

horarios flexibles que podrían ser recuperados y no verse perjudicados en casos de urgencias personales y así puedan realizar un buen trabajo institucional.

Tabla 5

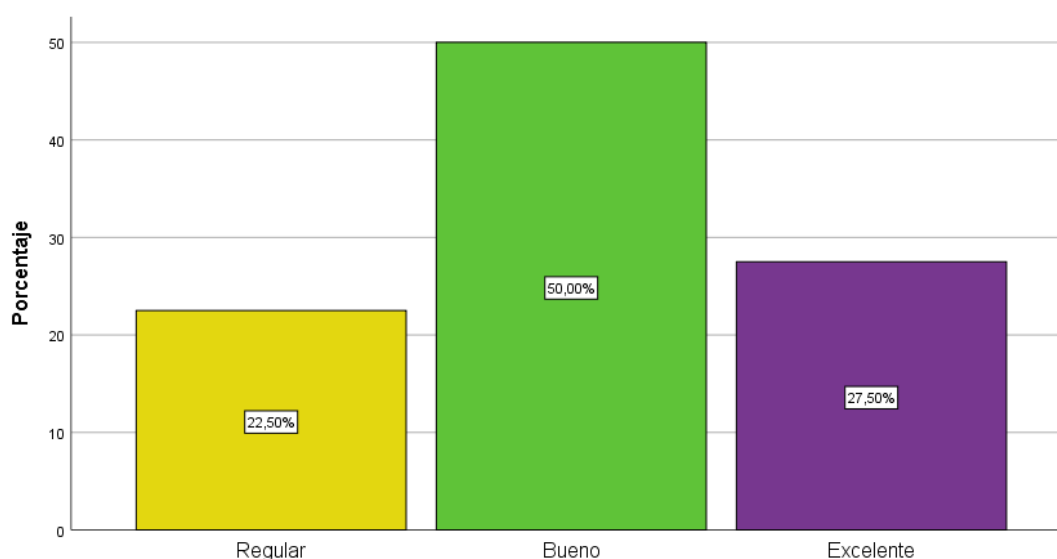
¿Cómo calificaría la claridad de la comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	22,50	22,50	22,50
	Bueno	20	50,00	50,00	72,50
	Excelente	11	27,50	27,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 5

¿Cómo calificaría la claridad de la comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?



Nota. Tabla 5

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 50% de trabajadores califica de bueno. Por lo que podemos concluir que existe una buena comunicación entre los trabajadores el cual se puede elevar el porcentaje con algunas capacitaciones relacionados a temas de

comunicación, así como mejorar alguna deficiencia de medios de difusión lo que conlleva a un mejor desarrollo laboral.

Tabla 6

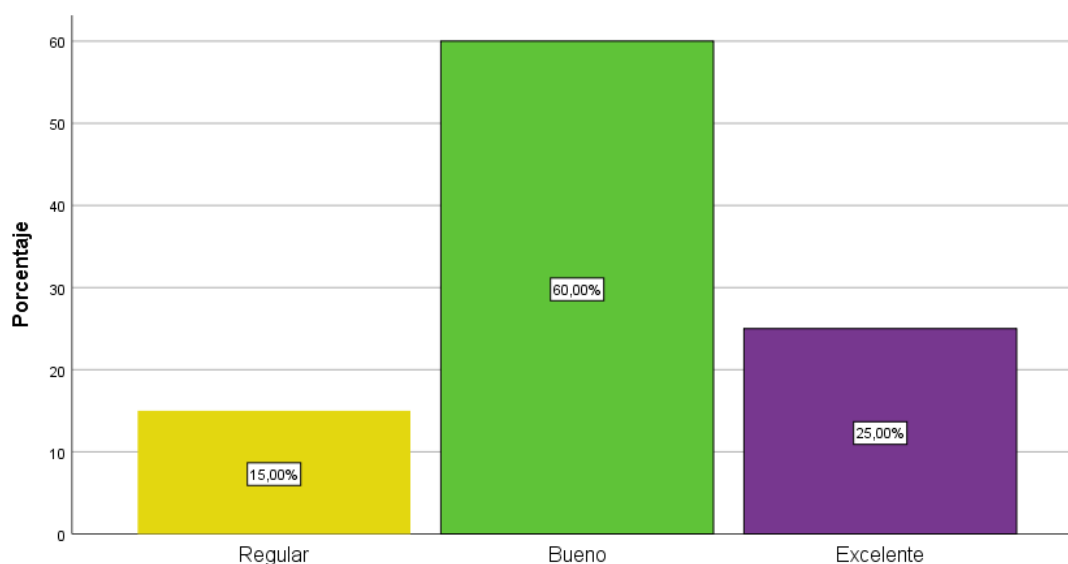
¿Cómo calificas la relación con tu supervisor en cuanto a apoyo y retroalimentación?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	15,00	15,00	15,00
	Bueno	24	60,00	60,00	75,00
	Excelente	10	25,00	25,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 6

¿Cómo calificas la relación con tu supervisor en cuanto a apoyo y retroalimentación?



Nota. Tabla 6

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 60% de trabajadores califica de bueno y el 25% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir que los colaboradores del Gobierno Regional tienen, un porcentaje considerado positivo el cual debe mantenerse o de ser posible mejorar llegando a un acuerdo o diálogo para el buen entendimiento siendo esto promovido por el supervisor y así desarrollar una mejor labor.

Tabla 7

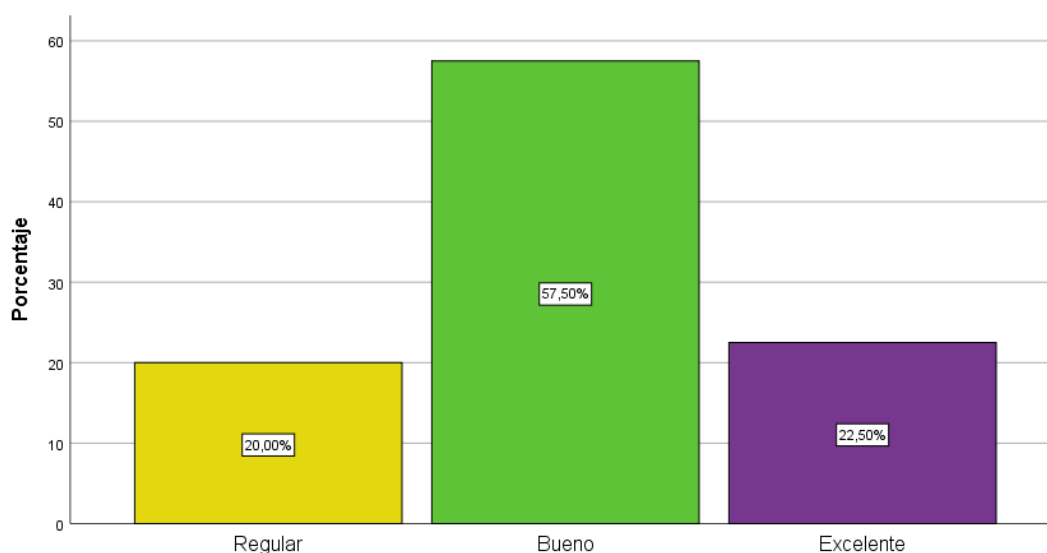
¿En qué medida el ambiente laboral facilita una gestión adecuada de los conflictos entre los empleados?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	20,00	20,00	20,00
	Bueno	23	57,50	57,50	77,50
	Excelente	9	22,50	22,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 7

¿En qué medida el ambiente laboral facilita una gestión adecuada de los conflictos entre los empleados?



Nota. Tabla 7

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 57,50% de trabajadores califica de bueno y el 22,50% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir que si bien es cierto el promedio es el 80% lo califica de manera positiva, lo que significa que existe aún una desconformidad en cómo se manejan conflictos a lo que debemos de tomar acción en tal vez en generar más espacios de dialogo entre compañeros fomentando el compañerismo entre colegas.

Tabla 8

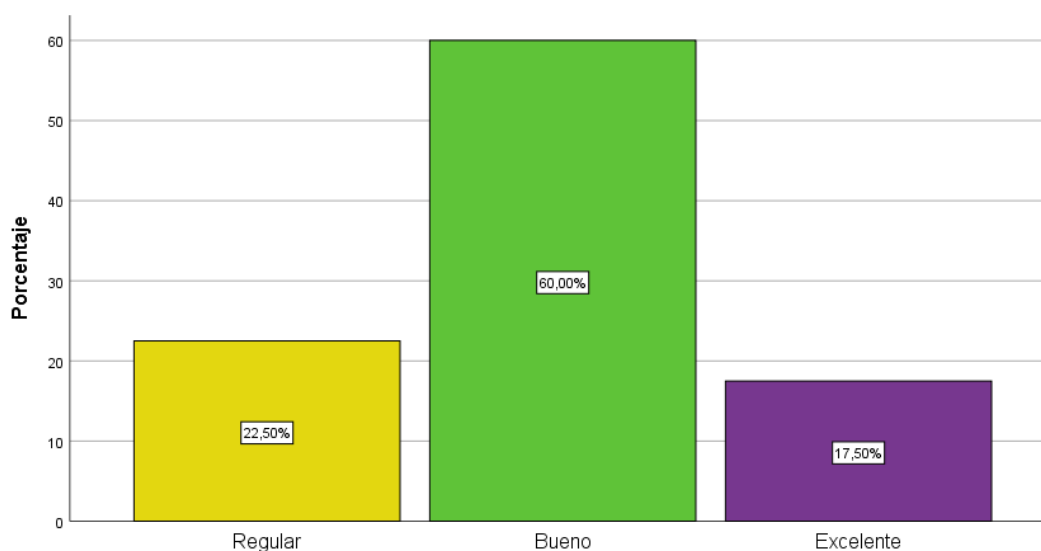
¿Cómo calificaría la capacidad de su área para resolver desacuerdos de manera positiva?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	9	22,50	22,50	22,50
	Bueno	24	60,00	60,00	82,50
	Excelente	7	17,50	17,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 8

¿Cómo calificaría la capacidad de su área para resolver desacuerdos de manera positiva?



Nota. Tabla 8

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 60% de trabajadores califica de bueno y el 17.50% lo califica de excelente, con un promedio de 77.5% califica de manera positiva. Lo que concluimos que falta más empaparse de conocimientos relacionados de resolución de conflictos en ambientes laborales para tener más ideas claras de cómo podemos resolver un conflicto de manera pacífica sin general descontentos con el personal involucrado.

Tabla 9

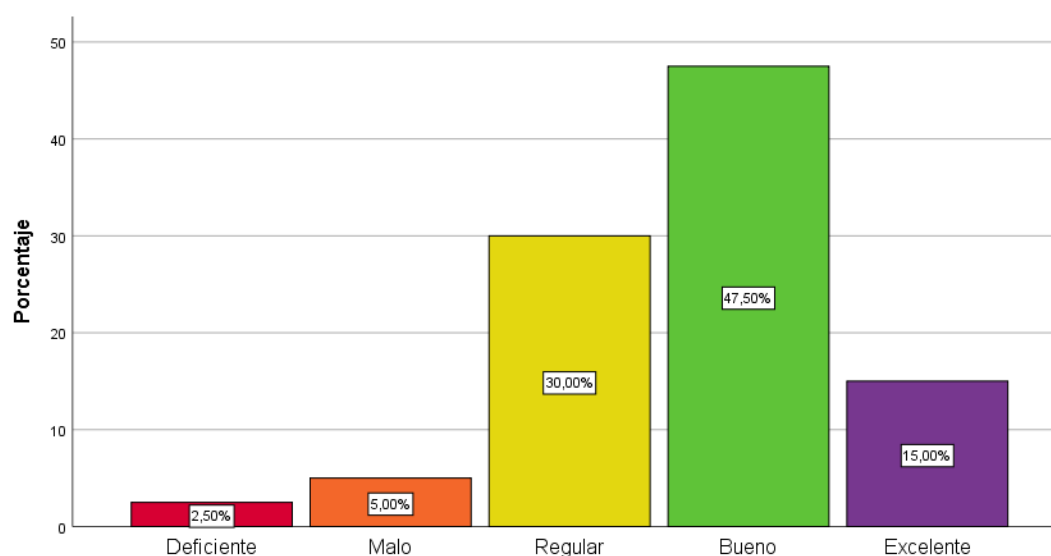
¿Cómo evalúa el reconocimiento formal que recibe por sus logros laborales?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	2,50	2,50	2,50
	Malo	2	5,00	5,00	7,50
	Regular	12	30,00	30,00	37,50
	Bueno	19	47,50	47,50	85,00
	Excelente	6	15,00	15,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 9

¿Cómo evalúa el reconocimiento formal que recibe por sus logros laborales?



Nota. Tabla 9

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 47,50% de trabajadores califica de bueno y el 15% lo califica de excelente, con un promedio de 62.5% calificando de manera positiva. Lo que nos muestra que hay trabajadores que sienten que sus logros no son reconocidos como ellos quisieran que les reconozcan por su ardua labor en la institución, la cual esto puede ocasionar un bajo rendimiento profesional en los trabajadores.

Tabla 10

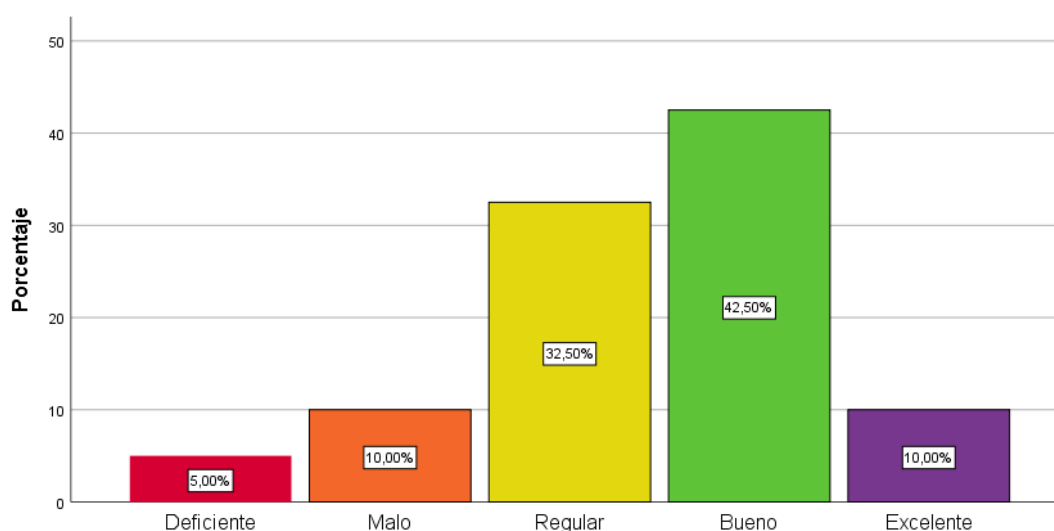
¿En qué medida está satisfecho con las oportunidades que tiene para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	5,00	5,00	5,00
	Malo	4	10,00	10,00	15,00
	Regular	13	32,50	32,50	47,50
	Bueno	17	42,50	42,50	90,00
	Excelente	4	10,00	10,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 10

¿En qué medida está satisfecho con las oportunidades que tiene para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?



Nota. Tabla 10

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 42,50% de trabajadores califica de bueno y el 10% lo califica de excelente. Por lo que concluimos que existen como la mitad de trabajadores que sienten que no tiene la oportunidad de desarrollo profesional dentro de la institución a la vez generando insatisfacción.

Tabla 11

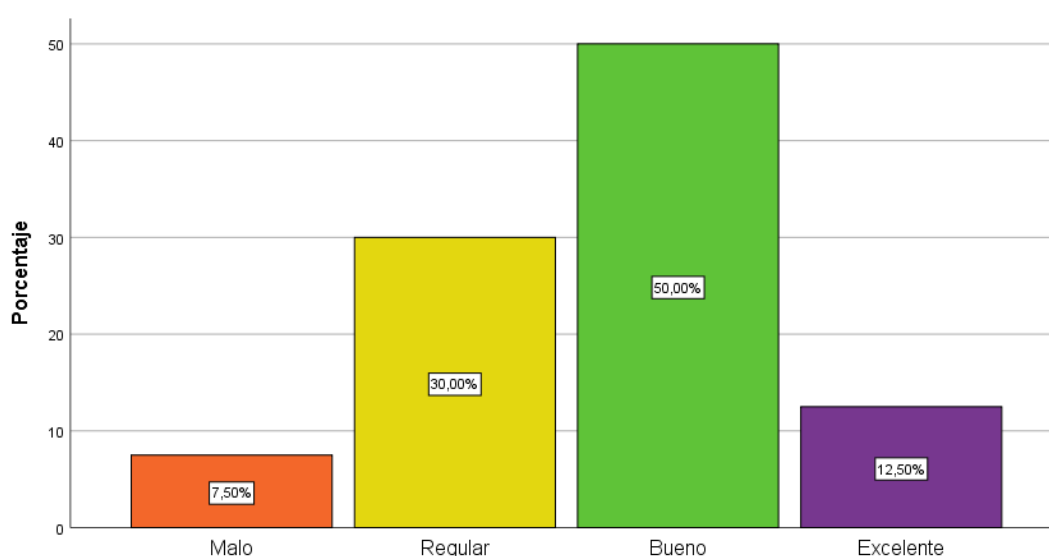
¿Cómo califica la equidad en la remuneración en relación con sus responsabilidades laborales?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,50	7,50	7,50
	Regular	12	30,00	30,00	37,50
	Bueno	20	50,00	50,00	87,50
	Excelente	5	12,50	12,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 11

¿Cómo califica la equidad en la remuneración en relación con sus responsabilidades laborales?



Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 50% de trabajadores califica de bueno y el 12.50% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir que existe una buena equidad en cuanto a la remuneración dada a cada trabajador, existiendo un margen de que se debe mejorar para una óptima satisfacción.

Tabla 12

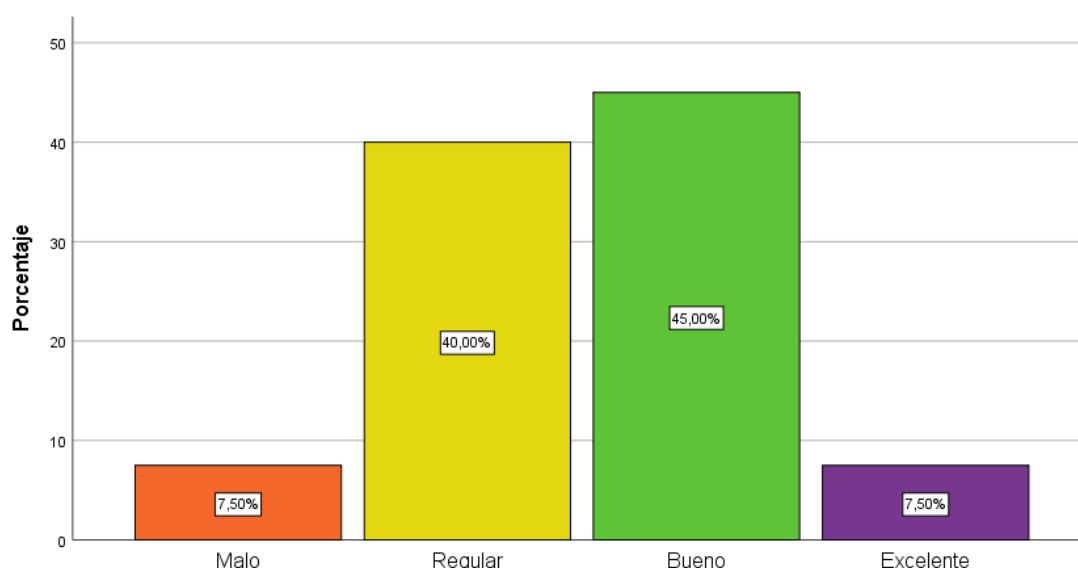
¿En qué medida sientes que existe equidad en los salarios entre los empleados que realizan tareas similares?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,50	7,50	7,50
	Regular	16	40,00	40,00	47,50
	Bueno	18	45,00	45,00	92,50
	Excelente	3	7,50	7,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 12

¿En qué medida sientes que existe equidad en los salarios entre los empleados que realizan tareas similares?



Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 45,00% de trabajadores califica de regular y el 7.50% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir, que los colaboradores del Gobierno Regional en un porcentaje muy considerable se sienten trabajando en igualdad de condiciones ya que dado los resultados estos arrojan porcentajes positivos en cuanto a la equidad de sus salarios en comparación a otros trabajadores que realizan la misma labor.

Tabla 13

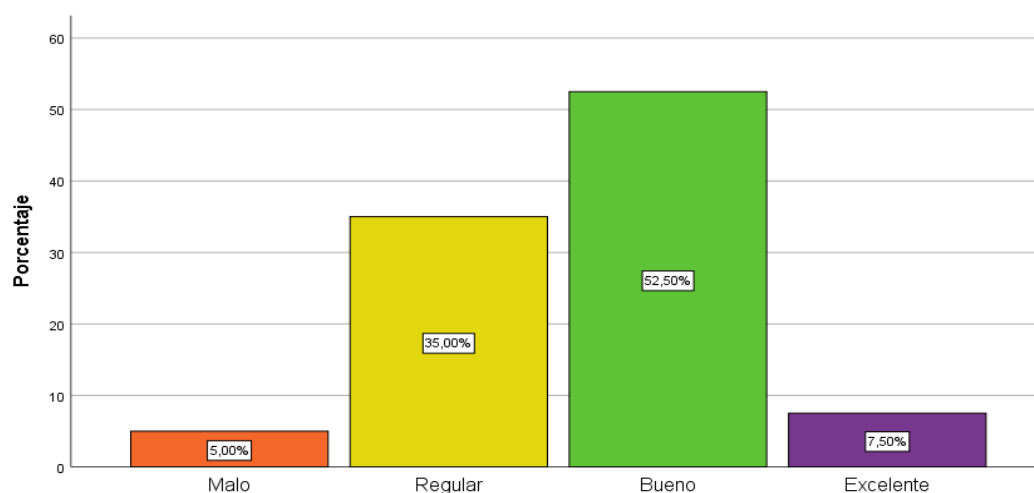
¿En qué medida sientes que las tareas que realizas son diversas y te permiten desarrollar nuevas habilidades?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	5,00	5,00	5,00
	Regular	14	35,00	35,00	40,00
	Bueno	21	52,50	52,50	92,50
	Excelente	3	7,50	7,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 13

¿En qué medida sientes que las tareas que realizas son diversas y te permiten desarrollar nuevas habilidades?



Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 52,50% de trabajadores califica de bueno y el 7.50% lo califica de excelente. Se concluye que cuentan con una gran diversidad de tareas necesarias para desarrollarse y adquirir nuevas capacidades las cuales les permitirán defenderse en el largo camino que deben de atravesar durante su vida y dentro de su carrera profesional.

Tabla 14

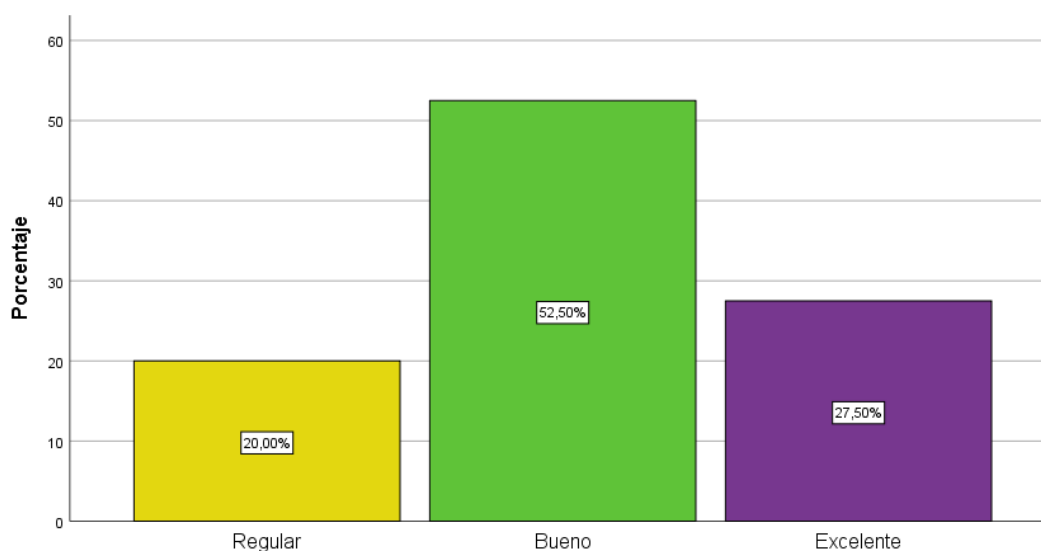
¿En qué media considera que tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas?

				Porcentaje	Porcentaje
Valoración	Frecuencia	Porcentaje		válido	acumulado
Válido	Regular	8	20,00	20,00	20,00
	Bueno	21	52,50	52,50	72,50
	Excelente	11	27,50	27,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 14

¿En qué media considera que tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas?



Nota. Tabla 14

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 52,50% de trabajadores califica de bueno y el 27,50% lo califica de excelente. En conclusión, contamos con una disponibilidad de toma de decisiones en cuanto como debemos de hacer o desarrollar cada una de nuestras labores encomendadas, lo que nos permiten tomar el control del proceso de elaboración ya que nuestros superiores creen en nuestra capacidad de acción.

Tabla 15

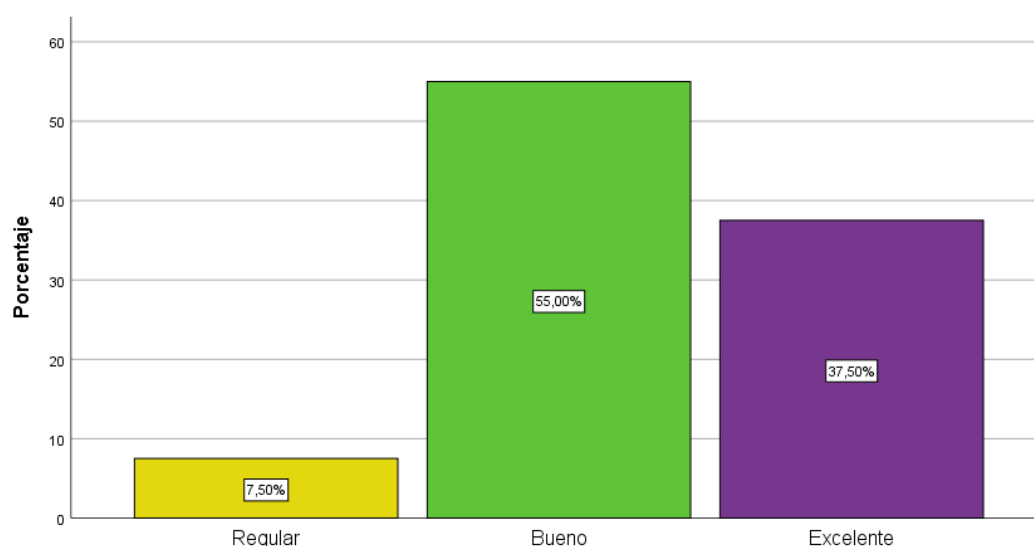
¿Cómo evalúa la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la institución?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	7,50	7,50	7,50
	Bueno	22	55,00	55,00	62,50
	Excelente	15	37,50	37,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 15

¿Cómo evalúa la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la institución?



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 55,00% de trabajadores califica de bueno y el 37,50% lo califica de excelente. En conclusión, cada actividad del trabajo realizada por el personal en general es fundamental y esencial para el logro de los objetivos planteados ya que sin ellos por más mínimo que sea es esencial cada día para construir y llegar a la meta deseada de cada año.

Tabla 16

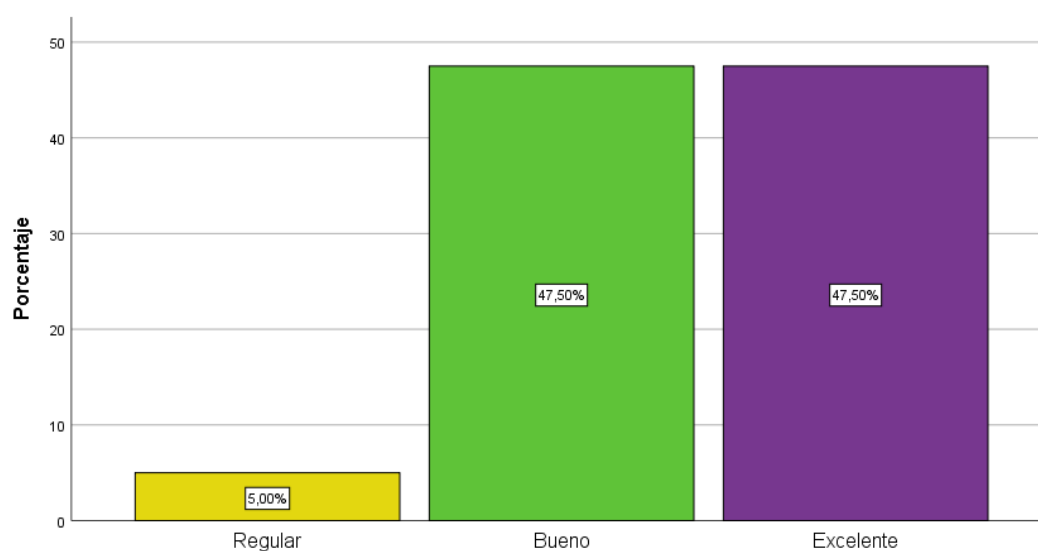
¿En qué medida sientes que tu trabajo tiene un propósito claro dentro de la organización?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	5,00	5,00	5,00
	Bueno	19	47,50	47,50	52,50
	Excelente	19	47,50	47,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 16

¿En qué medida sientes que tu trabajo tiene un propósito claro dentro de la organización?



Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 47.50% de trabajadores califica de bueno y el 47.50% lo califica de excelente. Se concluye que cada acción echa por todo el personal tiene una finalidad planteada con anticipación en relación con las metas y objetivos de la institución ya que esto es el eje que encamina a una obtención de resultados deseados en cada año.

Tabla 17

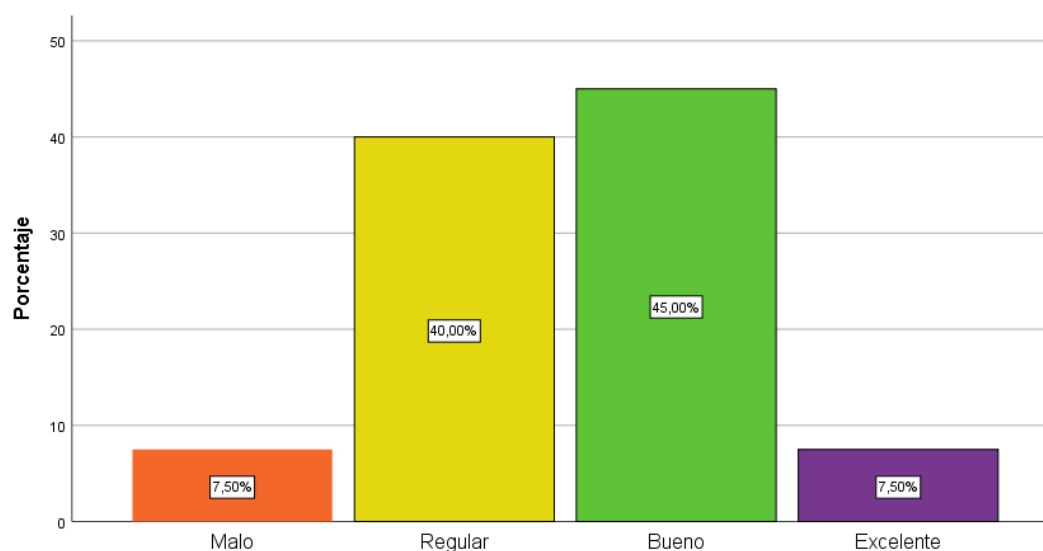
¿Cómo califica la posibilidad de ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,50	7,50	7,50
	Regular	16	40,00	40,00	47,50
	Bueno	18	45,00	45,00	92,50
	Excelente	3	7,50	7,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 17

¿Cómo califica la posibilidad de ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales?



Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 45% de trabajadores califica de bueno y el 7.50% lo califica de excelente. Por lo que podemos concluir que a pesar de tener mucho trabajo por el tema de fin de año aun tratamos de mantener, ajustar y distribuir el tiempo de acuerdo a nuestras necesidades personales y tratando de siempre culminar lo antes posible las actividades para que al final no se acumule tanto al grado que no se pueda terminar dentro de este año.

Tabla 18

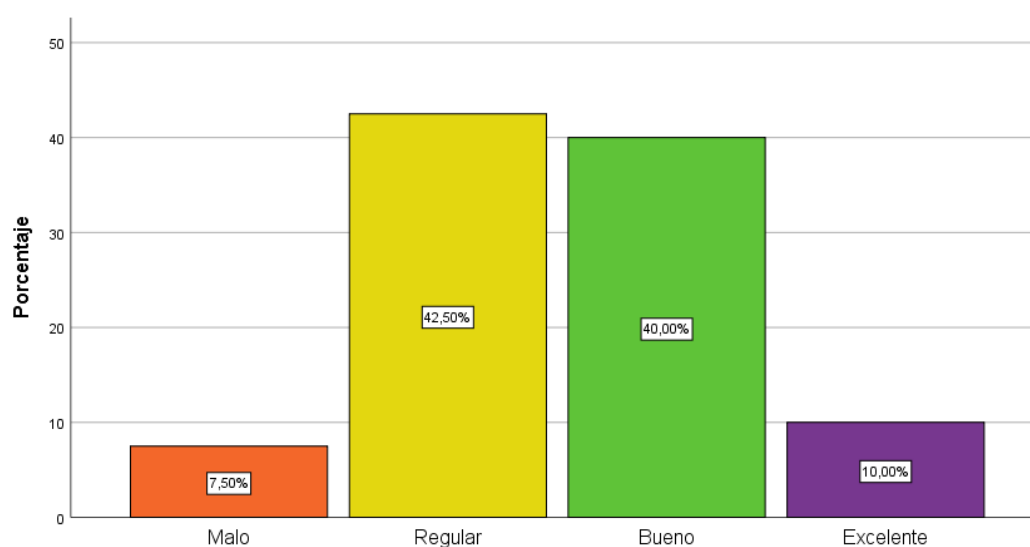
¿Cómo evalúa el tiempo que dispone para sus actividades personales fuera del trabajo?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	7,50	7,50	7,50
	Regular	17	42,50	42,50	50,00
	Bueno	16	40,00	40,00	90,00
	Excelente	4	10,00	10,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 18

¿Cómo evalúa el tiempo que dispone para sus actividades personales fuera del trabajo?



Nota. Tabla 18

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 42.50% de trabajadores califica de regular. Por lo que podemos concluir que el tiempo libre con el que tienen no están suficiente como se tiene entendido ya que sienten que no pueden hacer o lograr sus propios objetivos planteados ya sea por el cansancio que conlleva realizar las tareas asignadas todo el día y el estrés acumulado.

Tabla 19

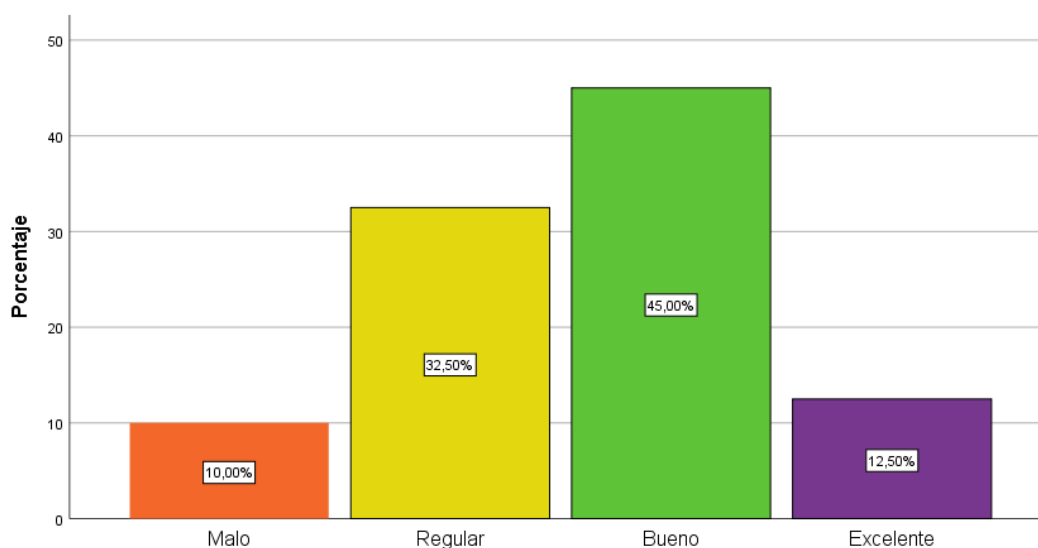
¿Qué tan equilibrada considera la relación entre su vida laboral y personal?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	10,00	10,00	10,00
	Regular	13	32,50	32,50	42,50
	Bueno	18	45,00	45,00	87,50
	Excelente	5	12,50	12,50	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 19

¿Qué tan equilibrada considera la relación entre su vida laboral y personal?



Nota. Tabla 19

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 45% de trabajadores califica de bueno y el 12.50% lo califica de excelente. Se concluye que el equilibrio con el que se cuenta el equipo de trabajo es favorable lo que conlleva esto a que los trabajadores se sientan en armonía entre su vida laboral y su vida personal disminuyendo así la insatisfacción.

Tabla 20

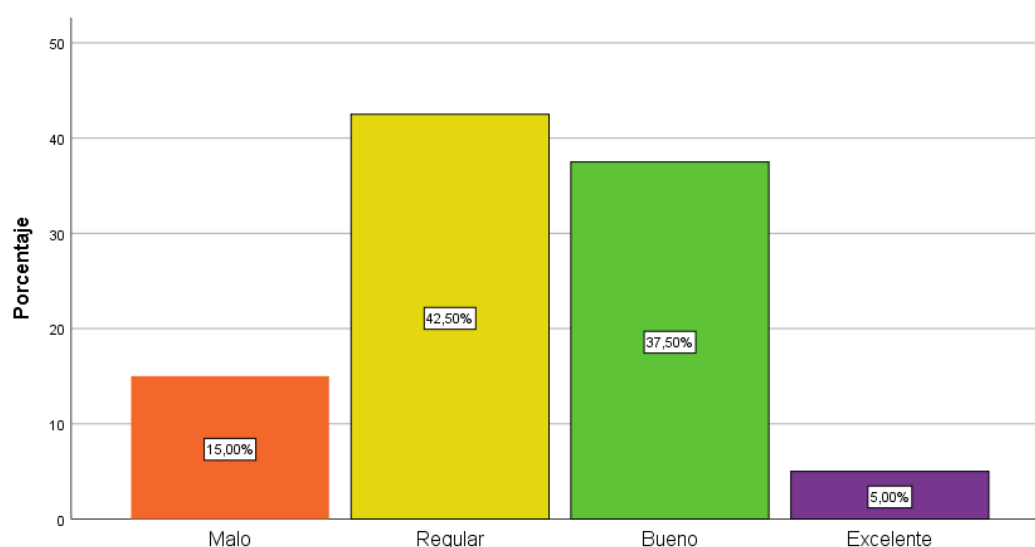
¿Cómo calificaría el apoyo que recibe para manejar el estrés en el trabajo?

	Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	15,00	15,00	15,00
	Regular	17	42,50	42,50	57,50
	Bueno	15	37,50	37,50	95,00
	Excelente	2	5,00	5,00	100,00
	Total	40	100,00	100,00	

Nota. Cuestionario

Figura 20

¿Cómo calificaría el apoyo que recibe para manejar el estrés en el trabajo?



Nota. Tabla 20

Análisis e interpretación:

En base a los resultados mostrados se observa que el 42.50% de trabajadores califica de regular. Concluimos que existe un bajo apoyo para poder afrontar los niveles de estrés acumulados diariamente, ya que estos no se detectan a simple vista, porque no son temas que se suelen hablar abiertamente en cualquier institución y entre colegas de trabajo por lo que puede causar incomodidad al hablar de ello.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Debido al alcance descriptivo de la investigación no corresponde la formulación de hipótesis

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

- El trabajo de investigación de Saavedra y Delgado (2020) sobre “Satisfacción laboral en la gestión administrativa”. Los autores resaltan la importancia de la satisfacción laboral en las instituciones la cual es necesario implementar estrategias que permitan elevar los niveles de satisfacción en la cual esto no solo ayudara a los trabajadores si no a la par al cumplimiento de las metas y objetivos de las instituciones.

Al contrastar estos resultados con los resultados obtenidos de la presente investigación sobre la “Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024”, Se encuentra similitudes ya que ambas resaltan la importancia y la gran parte de las encuestas realizadas muestran la importancia de la satisfacción laboral en las intuiciones, por ello, la falta de satisfacción ocasiona que los trabajadores trabajen de manera poco productiva la cual causa una baja productividad (ver tabla 20 y 9).

- En el trabajo de investigación de Ariza y Gonzales, (2024) sobre “Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima”. Resaltan que en la satisfacción laboral y sus dimensiones es determinante para un buen rendimiento profesional en cada una de las instituciones en consecuencia ayuda a obtener mejores resultados a la hora de realizar una tarea en específica en cada lugar o área de trabajo designada.

Se determinó al comparar los resultados presentes con los resultados adquiridos se puede declarar que una falta de satisfacción en las organizaciones trae como consecuencia una baja rentabilidad en la realización de las tareas y productividad, como también los trabajadores no solo lo vean como una obligación o como para obtener recompensas, sino como un entorno que las ayuda a crecer y a ser más felices (ver tabla 12 y 13).

- Con el trabajo de Marzano, (2022) sobre “Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del Ministerio Público de Huánuco, 2021”. Concluyó que el nivel de satisfacción en los trabajadores administrativos es de manera muy baja, obteniendo porcentajes de satisfacción bajos en comparación a los porcentajes de insatisfacción en la cual esto se debe de procurar de subir los niveles para obtener buenos resultados a la hora de la realización de las labores profesionales.

Logrando determinar al comparar mis resultados con los resultados de esta investigación que poseen una gran similitud ya que en ambas el nivel de satisfacción se puede ver que tienen, pero en comparación con la suma de los resultados de los valores negativos son relativamente bajas, esto se debe a que tal vez las entidades no sean conscientes de tener una buena satisfacción, por lo que se puede deducir que estos resultados son un poco preocupante para la institución ya que esto conlleva a un déficit de a la hora de realizar las tareas solicitadas (ver tabla 20 y 18).

5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS

- Según el autor Chiavenato (2019) sobre el tema de satisfacción laboral se puede decir que es como los trabajadores se sienten satisfechos y contentos con el entorno en general que les rodea en relación a las labores realizadas día a día dentro de cada lugar de empleo en general, reflejándose así en el estado físico y emocional de los trabajadores la cual genera un óptimo desarrollo de las

actividades conferidas, generando así un buen nivel de avance en los procesos realizados.

Los resultados presentes respaldan dicho concepto ya que se puede observar que contar con un alto índice de satisfacción es indispensable ya que esto genera una buena experiencia a los trabajadores que a la vez esto influye a obtener un buen clima laboral donde los trabajadores se sienten plenos y contentos al realizar sus labores, que a la par esto desarrollara un buen desempeño de sus funciones administrativas.

- Los autores Dessler y Varela (2011) hablan que en la satisfacción laboral influyen varios factores tanto físico como psicológicos para obtener una relación idónea obteniendo satisfacción en la hora de realizar cualquier trabajo encargado en los centros de empleo, por consiguiente, cada pequeña cosa que ayude con una adecuada satisfacción es esencial ya que sin ella no conseguiremos altos índices de trabajadores satisfechos la cual conlleva una mala ejecución de sus servicios brindados y a la par nos lleva a la no cumplimiento de las metas plateadas.

El resultado concluyente nos confirma lo dicho anteriormente, ya que contar con una eficaz y eficiente relación interpersonal, con las condiciones físicas y equilibrio de trabajo con la vida personal es elemental para alcanzar una plena satisfacción laboral ya que sin ellas los trabajadores se encuentran con ambientes de trabajos pocos favorables para una realización de una óptima satisfacción laboral, con entornos de trabajo tóxicos en donde las dos partes de la moneda no obtienen los beneficios deseados.

CONCLUSIONES

1. Tras llevar a cabo el Análisis de cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional en Huánuco, se concluyó que aspectos como que tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo, presenta una regular valoración, con un 47.50% de los encuestados expresando una baja satisfacción con la accesibilidad y suficiencia de los equipos y materiales necesarios para la realización de las tareas diarias (ver tabla 2). Además, se constató que la calificación de la relación con el supervisor en cuanto apoyo y retroalimentación, lanzan unos resultados con una valorización buena, con un 85% de trabajadores encuestados, lo que se puede señalar que hay una alta tasa de apoyo del supervisor con los trabajadores para resolver cualquier problema propuesto (ver tabla 6). Al mismo tiempo, se obtuvo resultados de cómo evalúan el reconocimiento formal que reciben por sus logros laborales, con un 62.50% de encuestados califican de bueno la forma en como son reconocidos por sus logros laborales en la institución (ver tabla 10). Como también se obtuvo resultados de como sienten que las tareas que realizan son diversas y que les permiten desarrollar nuevas habilidades, arrojando unos resultados de 60% de encuestas con un valor de calificación de bueno, lo que nos lleva a señalar que los trabajadores están en constante aprendizaje y no estancados en hacer tareas repetitivas diariamente ayudando a obtener diariamente conocimientos nuevos (ver tabla 13). Por último, se obtuvo resultados de cómo calificarían el apoyo que reciben para manejar el estrés en el trabajo, lo que se concluyó con un resultado de 42.50% de encuestas con un valor de regular, esto nos dice que a un faltaría incrementar más estrategias para apaciguar el estrés laboral que se viene dando en el día a día (ver tabla 20). Con estos resultados dados nos exhorta a incrementar más estrategias para subir el nivel de valor a excelente lo que significa una plena aprobación de la satisfacción en la organización.

2. Tras Analizar en cómo son las condiciones de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional en Huánuco, se concluyó que Cómo la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores, presenta una buena valorización, con un 62.50% de los trabajadores encuestados, señalando así una buena aceptación del espacio físico donde realizan sus tareas (ver tabla 1). Estos resultados reflejan que los trabajadores se sienten en medida a gusto con su espacio físico otorgado, pero cabe recalcar que a un hay un porcentaje que no se encuentra satisfechos y que la adecuada valorización debe ser excelente por ende se debe de proponer nuevas estrategias de mejoras buscando un total balance.
3. Tras analizar en cómo son las relaciones interpersonales en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional en Huánuco, se determinó que el 77.50 % de los trabajadores manifiestan una buena capacidad del área para resolver desacuerdos de manera positiva (ver tabla 8). Estos resultados reflejan que existe una buena capacidad para resolver cualquier problema que suceda, pero aún existe una pequeña población de trabajadores que no se sienten tan a gusto con lo señalado.
4. Se concluyó Tras analizar en cómo es el reconocimiento y recompensas en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional en Huánuco, se concluye que el 52.50% de los trabajadores señalaron que existe una buena valorización en cuanto a las oportunidades para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización (ver tabla 10). Estos hallazgos determinan que se otorgan a los trabajadores oportunidades de desarrollo, pero teniendo en cuenta los demás porcentajes, aún hay trabajadores que sienten que no pueden desarrollar sus capacidades puesto que debe algo que les impiden tener ese nivel de satisfacción que necesitan para su desarrollo profesional.
5. Al Analizar en cómo es el contenido de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, se concluyó que el 80% de los encuestados considera que tienen una valorización buena en la libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas (ver tabla

14). Descrito con anterioridad si bien es cierto que se tiene un buen nivel de porcentaje alto como, a la vez se cuenta con un excelente nivel de valorización con relación a la pregunta, pero es cierto que también contamos un índice de valorización regular la cual se debe de tomar atención y tomar atención a este fragmento y así obtener un nivel total de valorización máxima.

6. Al Analizar en cómo es el equilibrio trabajo-vida personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional en Huánuco, se refleja que existe una buena valorización con unos resultados de 57.50% de que tan equilibrada consideran la relación entre su vida laboral y personal (ver tabla 19). Por lo que se puede observar que hay porcentajes de valorizaciones relativamente bajos los cuales se debe de tomar la importancia necesaria para obtener niveles de satisfacción alta en este ítem de parte de todos los trabajadores dando como resultado una vida equilibra y saludable para todos los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Sub Gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, que tenga un control de cómo se distribuye sus recursos para que todos sus trabajadores puedan acceder a ellos, así como también procurar tratar de apoyar y brindar una retroalimentación a todo el personal a cargo brindando reuniones participativas donde cada uno brinde sus dudas e inconvenientes para poder resolverlos, de la misma manera se sugiere que al menos cada fin de mes se dé un pequeño reconocimiento a los trabajadores por sus logros ya que estos logros benefician directamente a la institución, como también un poco diversificar en las tareas de todos los trabajadores para fomentar el desarrollo de nuevas habilidades de cada uno de los trabajadores y por último brindar apoyo en cuanto se refiere al manejo del estrés de los colaboradores, brindando unas estrategias creadas directamente para eliminar el estrés.
2. Se recomienda al Sub Gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, que es necesario una reorganización del espacio físico y dar reparación a cada uno de los mobiliarios con el que cuenta actualmente, creando una buena distribución para dar comodidad y confort al personal a su cargo para una obtención de valorización alta de la misma manera fomentando la satisfacción laboral.
3. Se recomienda al Sub Gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, que cuando suceda alguna discrepancia en el área, cree un pequeño espacio en donde cada uno de las partes involucradas puedan exponer sus discrepancias en relación al tema en controversia, para que al final se concluya en un acuerdo mutuo y de manera pacífica, previniendo de esta manera resentimientos y malos entendidos entre compañeros de labores.
4. Se recomienda al Sub Gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, si bien es cierto existe un buen porcentaje de satisfacción en cuanto las oportunidades brindadas para desarrollarse profesionalmente, pero lo más recomendable es que exista el máximo nivel de aprobación

para contar con una satisfacción total, por lo cual es fundamental generar en la medida posible más oportunidades de desarrollo profesional, algo así como recompensas por el arduo trabajo realizado por los colaboradores de la institución.

5. Se recomienda al Sub gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, que obtener un total de aprobación en cuanto a la libertad de la toma decisiones es de suma importancia, ya que una total aprobación trae consigo un buen estado de satisfacción, por ende, es factible que los trabajadores aprendan a tomar sus propias decisiones de esta manera se genera más seguridad en sí mismos y se sienten capaces de resolver cualquier obstáculo por si solos incrementando así su confianza, de la misma manera que sería bueno siempre fomentar esta práctica otorgando un voto de confianza al trabajador a la hora de la realización de la tarea en línea.
6. Se recomienda al Sub Gerente de Abastecimiento del Gobierno Regional de Huánuco, que es fundamental idear planes en conjunto con los colaboradores para tener una vida equilibrada en lo laboral y personal, creando acuerdos laborales con más flexibilidad que respeten sus estilos de vida de cada trabajador sin la necesidad de que afecten en lo laboral, por eso es fundamental tener una buena práctica con los colaboradores antes de realizar cualquier idea y más si es para beneficiar a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Morales, N, Magaña Medina, D y Surdez Perez, Edith. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. *Revista del Departamento de Contaduría y Finanzas publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora*. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Arévalo Armas, R y Leveau Macedo, R. (2020). *Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Consorcio Andes de la Ciudad de Iquitos* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú]. Archivo Digital. <http://repositorio.ucp.edu.pe:8080/server/api/core/bitstreams/86c459df-230c-4561-b8c8-72600cbebase/content>
- Arias Gonzales, J, Holgado Tisoc, J, Tafur Pittman, T y Vásquez Pauca, M. (2022). *Metodología de la Investigación. El método Arias para hacer el Proyecto de Tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Ariza Paredes, R y Gonzales Silva, K. (2024). *Satisfacción laboral de los colaboradores en una organización del sector Business Process Outsourcing, Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Archivo digital. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9213/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.). Editorial McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de los Recursos Humanos*. (10ª ed.). Editorial McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.). Editorial Pearson Educación.
- Felipa, E. (2023). *Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los trabajadores del Centro de Salud Peral Villo* [Tesis de pregrado,

- Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2c%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fierro, M. (2022). *Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras de Centro de Salud en la Ciudad de Quito* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK Ecuador]. Archivo digital.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4635/1/Fierro%20Escalante%20Mariella%20Abigail.pdf>
- Franklin Fincowsky, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional*. (1er ed.) Editorial Pearson Educación.
- García, E, García, A y Suarez, R. (2022). Influencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad. *Publicaciones e Investigación*, 16(2),1-12.
<https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/publicaciones-e-investigacion/article/view/6213/5910>
- Louffat, E. (2011). *Administración del Potencial Humano*. (1ª ed.). Editorial Cengage Learning Argentina.
- Marzano Hurtado, D. (2022). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de administración del ministerio público de Huánuco*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Archivo digital.
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3775/Marzano%20Hurtado%2c%20Dantti%20Giovanni.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (13ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Pablos, J. (2017). *Calidad de Vida en las Organizaciones, la Familia y la Sociedad*. (1ª ed.). Editorial de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Robbins, P. y Judge, A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª ed.). Editorial Pearson.
- Roberto Hernández, S y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. (1º ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Saavedra Melendez, J y Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para Elaborar una Tesis*. (1ª ed.). Empresa Editora Macro EIRL.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (6ª ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Romero Becerra, B. (2025). *Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024

FORMULACION DE PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
problema general: ¿Cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Objetivo general: Analizar cómo es la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.			Tipo: Aplicada
problemas específicos: ¿Cómo son las condiciones de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Objetivos específicos: Analizar cómo son las condiciones de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.			Enfoque: Cuantitativo
¿Cómo son las relaciones interpersonales en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Analizar cómo son las relaciones interpersonales en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.	Satisfacción laboral	• Condiciones de trabajo • Relaciones interpersonales • Reconocimiento y recompensas • Contenido del trabajo • Equilibrio trabajo – vida personal	Nivel: Descriptivo
¿Cómo es el reconocimiento y recompensas en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Analizar cómo es el reconocimiento y recompensas en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.			Diseño: No experimental, de corte transversal
¿Cómo es el contenido del trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Analizar cómo es el contenido de trabajo en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.			Población: 40 trabajadores
¿Cómo es el equilibrio trabajo-vida personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024?	Analizar cómo es el equilibrio trabajo-vida personal en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024.			Muestra : 40 trabajadores
				Técnica: Encuesta
				Instrumento: Cuestionario
				Técnica de procesamiento de información:
				Microsoft Word
				SPSS V.25.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

ESTIMADO TRABAJADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024”, por tal motivo, nos encontramos en la fase de trabajo de campo para el recojo de datos, por lo que solicitamos tenga la amabilidad de responder el siguiente cuestionario; manifestándole que las respuestas son estrictamente anónimas y el uso de la información es de carácter académico.

Instrucciones:

Marque con una “X” la respuesta que considere más cercana a su posición, según corresponda en cada ítem.

Respuesta	Valoración
Excelente	5
Bueno	4
Regular	3
Malo	2
Deficiente	1

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones de trabajo						
1	¿Cómo evalúa la adecuación del espacio físico donde realiza sus labores?					
2	¿Qué tan accesibles y suficientes son los recursos (equipos, materiales) que necesita para realizar su trabajo?					
3	¿Cómo evalúa la disponibilidad de herramientas y equipos necesarios para el desarrollo de su trabajo?					
4	¿Cómo evalúa el horario laboral en términos de flexibilidad para atender sus necesidades personales?					
Dimensión: Relaciones interpersonales						
5	¿Cómo calificaría la claridad de la comunicación entre usted y sus compañeros de trabajo?					
6	¿Cómo calificas la relación con tu supervisor en cuanto a apoyo y retroalimentación?					
7	¿En qué medida el ambiente laboral facilita una gestión adecuada de los conflictos entre los empleados?					
8	¿Cómo calificaría la capacidad de su área para resolver desacuerdos de manera positiva?					
Dimensión: Reconocimiento y recompensas						



9	¿Cómo evalúa el reconocimiento formal que recibe por sus logros laborales?					
10	¿En qué medida satisfecho está con las oportunidades que tiene para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?					
11	¿Cómo califica la equidad en la remuneración en relación con sus responsabilidades laborales?					
12	¿En qué medida sientes que existe equidad en los salarios entre los empleados que realizan tareas similares?					
Dimensión: Contenido del trabajo						
13	¿En qué medida sientes que las tareas que realizas son diversas y te permiten desarrollar nuevas habilidades?					
14	¿En qué medida considera que tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus tareas?					
15	¿Cómo evalúa la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la institución?					
16	¿En qué medida sientes que tu trabajo tiene un propósito claro dentro de la organización?					
Dimensión: Equilibrio trabajo – vida personal						
17	¿Cómo califica la posibilidad de ajustar su horario laboral en función de sus necesidades personales?					
18	¿Cómo evalúa el tiempo que dispone para sus actividades personales fuera del trabajo?					
19	¿Qué tan equilibrada considera la relación entre su vida laboral y personal?					
20	¿Cómo calificaría el apoyo que recibe para manejar el estrés en el trabajo?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN A LA INSTITUCIÓN

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Solicito: Autorización para realizar trabajo de investigación en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco.

C.P.C. JOSÉ LUIS LLANOS ARRIETA

Gerente Regional de Administración

Atención : Sub Gerencia de Abastecimiento

Yo, Romero Becerra Brigitt Yliana, identificado con DNI 77206855, con domicilio en Urb. Santa Elena, Mz. A Lote 8, Amarilis – Huánuco; me presento ante usted con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, requiero realizar un trabajo de investigación para poder optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

En ese sentido, para llevar a cabo este estudio de manera rigurosa y cumplir con los lineamientos éticos correspondientes, es fundamental contar con su autorización, es por ello que recurro a su digno despacho para solicitar me conceda la autorización correspondiente para poder realizar el trabajo de investigación titulado **“Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub Gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024”**, asegurando que toda información recopilada durante la investigación será tratado con fines únicamente académicos y los resultados finales del estudio estarán a disposición de su institución para los fines que estime pertinentes.

Esperando contar con su autorización para llevar a cabo esta investigación y contribuir así al crecimiento del conocimiento científico en nuestra región, quedo de usted no sin antes expresarle muestras de mi especial consideración y estima personal.

Huánuco, 09 de Setiembre de 2024.

Atentamente,

Romero Becerra Brigitt Yliana
DNI: 77206855

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Huánuco, 09 de Setiembre de 2024
Asunto: *Permiso para elaboración de tesis*
Para: *autorización*



GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
C.P.C. Domingo S. Caceres Alayta
SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO



Teléfono: 935522117
Correo: romerobecerrabri@gmail.com

ANEXO 4

CARTA DE AUTORIZACIÓN



GERENCIA REGIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

MEMORANDUM Nº 001699 2024-GRH/GRA

A: BERNING SALVADOR GUEVARA MAYTA
SUB GERENTE
SUB GERENCIA DE ABASTECIMIENTO

ASUNTO: SOBRE SOLICITUD DE PERMISO DE APLICACION DE ENCUESTA

REFERENCIA: INFORME 002873-2024-GRH-GRA/SGA

FECHA: HUANUCO, 10 de Setiembre del 2024

Por medio del presente me dirijo a Usted, para saludarle cordialmente y así mismo en atención al documento de la referencia, donde la Sub Gerencia de Abastecimiento, solicita la autorizacion para la atencion a lo solicitado mediante, SOLICITUD S/N REG. DE DOC. Nº 5114296, de la Srta. Romero Becerra Brigitt Yliana; quien solicita realizar el trabajo de investigación titulado "Evaluación de la satisfacción laboral en la Sub gerencia de Abastecimiento del Gobierno Regional Huánuco, 2024".

Por lo indicado, se autoriza a su despacho brindar las facilidades del caso para la atención a lo solicitado por la Srta. Romero Becerra Brigitt Yliana.

Atentamente,



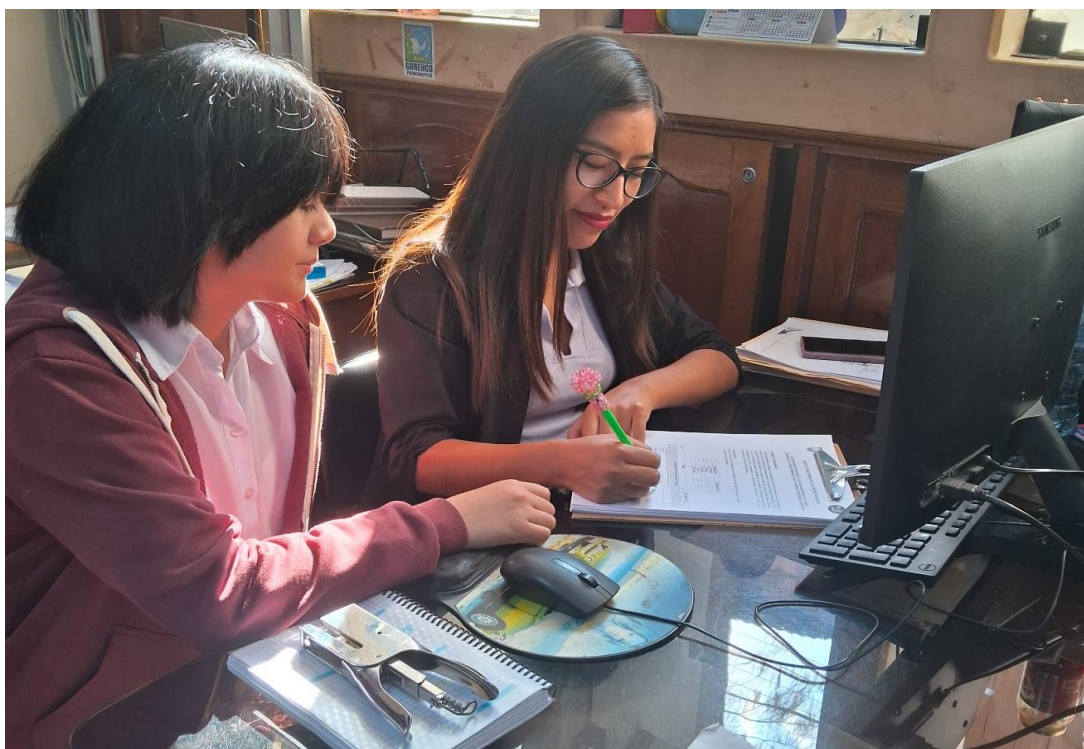
Firmado digitalmente por:
LLANOS ARRIETA Jose Luis
FAU 20488250731 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/09/2024 08:24:47-0500

GERENTE REGIONAL DE ADMINISTRACION

CC:
ARCHIVO

ANEXO 5

EVIDENCIAS DE LA ENCUESTA REALIZADA





*Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	ACCESIB LES_RE CURSOS	DISPON BILIDAD HERRAM	HORARI O_FLEXI BILIDAD	CLARID O_COMU NICACIÓ	RELACI N_SUPE RVISOR	GESTI ÓN_CONFU CTOS	RESOLV ER_DES ACUERD	RECONC CIMENT O_LOGR	DESARR OLLARS E_PROF	EQUIDAD REMUN ERACIÓN	EQUIDAD SALARI OS	TAREAS DIVERS AS	LIBERTA O_DECISI ONES	TRABAJ O_OBJET IVOS	1
1	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	
2	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	
4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	
5	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	
6	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	
7	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
8	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
9	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	
10	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	
11	5	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	
12	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
13	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	
14	4	3	1	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	
15	4	4	3	5	4	4	5	2	4	4	4	3	5	5	
16	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	5	5	
17	3	4	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	
18	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	
19	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar.

21:28 1/12/2024