

“MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ”



FACULTAD DE ECOTURISMO

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TITULO DE LA TESIS:

**La Administración de Personal y su relación con la Satisfacción Laboral de
los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de
Madre de Dios, 2015.**

TESISTAS:

Bach. Perla Karina Gastelo Hidalgo

Bach. José Germán Ramos García

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PUERTO MALDONADO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de investigación:

A Dios, por ser nuestro alimento espiritual, ayuda, consuelo y fortaleza en los momentos de flaqueza;

A nuestra pequeña hija Gabriela, por ser ese pedacito de vida que nos cambió el pensamiento y la actitud y nos motiva cada día a salir adelante;

A nuestros padres, por ser parte importante de nuestra formación, por brindarnos ese amor y apoyo incondicional y por inculcarnos siempre que debemos ser personas de bien en esta sociedad;

A nuestras asesoras, por creer en nosotros, por encaminarnos correctamente en el desarrollo de esta investigación y motivarnos a culminarla; además por haber sido docentes de nuestra carrera, por transmitirnos conocimientos valiosos tanto para nuestra vida profesional como personal.

Perla Karina Gastelo Hidalgo

José Germán Ramos García

AGRADECIMIENTO

A Dios

A nuestros padres e hija

A nuestras asesoras Mgt. Ruth Torren Medrano y Mgt. Pamela Barrionuevo Alosilla.

A los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por brindarnos su tiempo para la recopilación de información que fue de gran importancia para el desarrollo de esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Nos es grato dirigirnos a ustedes para presentarles y poner a vuestra consideración y criterio la presente tesis titulada: **“LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2015”**, para poder optar, previo dictamen y sustentación, el título de Licenciados en Administración y Negocios Internacionales.

La investigación ha sido desarrollada teniendo en cuenta la norma vigente Reglamento General de Grados y Títulos, tomando como base los conocimientos adquiridos durante la formación académica profesional en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, consultas bibliográficas de diversos autores sobre la materia y la investigación de campo.

Asimismo, aprovechamos la oportunidad para agradecer a los docentes de nuestra Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, especialmente de la Escuela Académico profesional de Administración y Negocios Internacionales, por sus enseñanzas impartidas, a nuestras asesoras y a los servidores administrativos de nuestra casa de estudios, que han contribuido directa o indirectamente con el presente trabajo de investigación.

Atentamente;

Perla Karina Gastelo Hidalgo
Bach. Administración y Negocios Internacionales

José Germán Ramos García
Bach. Administración y Negocios Internacionales

INDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| PRESENTACIÓN | IV |
| RESUMEN..... | IX |
| ABSTRACT | XI |
| INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:..... | 14 |
| PROBLEMA GENERAL:..... | 14 |
| PROBLEMAS ESPECIFICOS:..... | 14 |
| OBJETIVO GENERAL:..... | 15 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS:..... | 15 |
| HIPÓTESIS | 15 |
| HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: | 15 |
| OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... | 16 |
| POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 17 |
| POBLACIÓN..... | 17 |
| CAPITULO I | |
| MARCO TEORICO | 19 |
| 1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 19 |
| 1.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 27 |
| 1.3. MARCO TEORICO | 30 |
| 1.3.1. ADMINISTRACION DE PERSONAL..... | 30 |
| 1.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL | 39 |
| CAPITULO II | |
| MATERIALES Y MÉTODOS..... | 46 |
| 2.1. MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS..... | 46 |
| 2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN | 46 |
| 2.2.1. INSTRUMENTOS | 47 |
| 2.3. METODOLOGÍA | 47 |
| 2.3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... | 47 |
| 2.3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 47 |
| 2.3.3. DISEÑO DE ESTUDIO | 47 |

CAPITULO III

| | |
|---|-----|
| RESULTADOS Y DISCUSION | 50 |
| 3.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS..... | 50 |
| 3.1.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE1: Administración de Personal. | 50 |
| 3.1.2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 2: Satisfacción Laboral..... | 51 |
| 3.2. BAREMOS..... | 51 |
| 3.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO..... | 55 |
| 3.4. PRUEBA DE NORMALIDAD | 72 |
| 3.5. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN..... | 73 |
| 3.5.1. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL..... | 73 |
| 3.5.2. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL. | 74 |
| 3.5.3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL. | 76 |
| 3.5.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL..... | 77 |
| 3.6. DISCUSIÓN..... | 79 |
| CONCLUSIONES | 81 |
| RECOMENDACIONES..... | 83 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 85 |
| ANEXOS..... | 88 |
| NOTA BIOGRAFICA..... | 138 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla N° 1: Operalización de las Variables | 16 |
| Tabla N° 2 Determinación del Tamaño de la Muestra..... | 17 |
| Tabla N° 3: Estadísticas de Fiabilidad..... | 50 |
| Tabla N° 4: Estadísticas de Fiabilidad..... | 51 |
| Tabla N° 5: Descriptores para la Variable 1: Administración de Personal | 51 |
| Tabla N° 6: Descriptores para la Dimensión 1: Reclutamiento de Personal | 52 |
| Tabla N° 7: Descriptores para la Dimensión 2: Análisis de Puestos..... | 52 |
| Tabla N° 8: Descriptores para la Dimensión: Remuneraciones..... | 53 |
| Tabla N° 9: Descriptores para la Variable 2: Satisfacción Laboral | 53 |
| Tabla N° 10: Descriptores para la Dimensión 4: Comportamiento Organizacional | 54 |
| Tabla N° 11: Descriptores para la Dimensión 5: Reconocimiento Laboral..... | 54 |
| Tabla N° 12: Descriptores para la Dimensión 6: Relaciones Laborales..... | 55 |
| Tabla N° 13: Administración de Personal..... | 55 |
| Tabla N° 14: Dimensión 1: Reclutamiento de Personal..... | 57 |
| Tabla N° 15: Dimensión 2: Análisis de Puestos | 59 |
| Tabla N° 16: Dimensión 3: Remuneraciones | 62 |
| Tabla N° 17: Satisfacción Laboral..... | 63 |
| Tabla N° 18: Dimensión 4: Comportamiento Organizacional | 65 |
| Tabla N° 19: Dimensión 5: Reconocimiento Laboral | 68 |
| Tabla N° 20: Dimensión 6: Relaciones Laborales | 70 |
| Tabla N° 21: Prueba de Kolmogoroy – Smimoy para una muestra | 72 |
| Tabla N° 22: Correlaciones..... | 73 |
| Tabla N° 23: Correlaciones..... | 74 |
| Tabla N° 24: Correlaciones..... | 76 |
| Tabla N° 25: Correlaciones..... | 77 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1: Diseño de Estudio | 49 |
| Gráfico N° 2: Administración de Personal | 56 |
| Gráfico N° 3: Reclutamiento de Personal..... | 58 |
| Gráfico N° 4: Análisis de Puestos | 60 |
| Gráfico N° 5: Remuneraciones | 62 |
| Gráfico N° 6: Satisfacción Laboral | 64 |
| Gráfico N° 7: Comportamiento Organizacional | 66 |
| Gráfico N° 8: Reconocimiento Laboral | 68 |
| Gráfico N° 9: Relaciones Laborales | 71 |

RESUMEN

La administración de personal es un conjunto de principios, procedimientos y políticas destinadas a funciones propias del personal que van desde el reclutamiento, selección, contratación de los talentos idóneos y necesarios para una organización, inducción, capacitación, gestión del desempeño, progresión en la carrera hasta la satisfacción en el trabajo. La administración de personal busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad de servicio para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos organizacionales con una satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero, resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre son coincidentes y reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

La presente investigación consiste en determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. La investigación es de tipo No experimental – observacional, de diseño descriptiva correlacional de corte transversal, la misma que se realizó en una muestra de 81 servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios estratificados en grupos ocupacionales: Funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares. Se utilizó como instrumento la encuesta en Escala de Likert cuyos resultados midieron las escalas para la administración de personal en: Reclutamiento de personal, análisis de puestos, remuneraciones y para la satisfacción laboral: Comportamiento organizacional, reconocimiento laboral y relaciones laborales.

Como resultado de la aplicación del instrumento y el análisis se ha podido constatar que los objetivos de la investigación se han logrado satisfactoriamente; la hipótesis

general ha sido aceptada, demostrándose que existe correlación entre la variable administración del personal y satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.575 a un nivel de significancia 0.05. En general, los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Existen falencias significativas en cuanto a la administración de personal los cuales repercuten en la satisfacción laboral de los servidores administrativos; en ese sentido es necesario, la elaboración y/o reformulación/actualización de documentos de gestión institucional que repercutan de manera positiva a los procesos de reclutamiento de personal, análisis de puestos y remuneraciones.

ABSTRACT

Personnel administration is a set of standards, procedures and policies that handle the primary functions of recruiting, selecting and hiring the ideal and requisite skills for an organization, orientation, training, performance management, career development to job satisfaction. Personnel administration aims to build and maintain an atmosphere of excellence in the quality of service that enables the workforce to achieve the organization's objectives with job satisfaction.

Job satisfaction is a positive or pleasant emotional state resulting from the subjective perception of the work experience. In general, the various definitions that different authors have provided from theoretical assumptions don't always reflect the multitude of variables that can impact job satisfaction, such as the circumstances and characteristics of the job itself and the individual characteristics of each worker condition the affective response of this to different aspects of the job.

The present research consists in determining the relationship between personnel administration and the job satisfaction of administrative officers at the Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD). The research is a descriptive correlational cross-section and was conducted by sampling 81 administrative officers from UNAMAD, which were stratified into the following occupational groups: officers, professionals, technicians and assistants. The Escala de Likert survey tool was used to measure the levels of personnel administration in personnel recruitment, position analysis and compensation. The same tool was used to measure job satisfaction: organizational behavior, job recognition and work relationships.

As a result of applying the tool and the subsequent analysis it can be determined that the objectives of the research were achieved satisfactorily. The hypothesis was validated, demonstrating that the correlation exists among the personnel administration variable and job satisfaction of the administrative officers from UNAMAD with a Spearman rho correlation coefficient of 0.575 at a significance level of 0.05. In general, the administrative officers expressed agreement with the personnel administration and the job satisfaction at UNAMAD.

There exist significant weaknesses in terms of personnel administration that impact the job satisfaction of the administrative officers. In this sense it is necessary to develop and/or rework/update the institutional management documents in a way that positively impacts the processes of recruiting personnel, the position analysis and compensation.

INTRODUCCIÓN

La administración de personal ha ido evolucionando con el tiempo para pasar de la limitada función de supervisar y controlar un registro y nómina de personal a ser una área fundamental para una organización ya que con ello se puede lograr la eficiencia y productividad; por ello, actualmente las organizaciones tanto públicas como privadas ponen mayor atención en esta área.

El modelo actual de los recursos humanos (Enfoque en las personas: **Teoría conductual de la administración**) considera que la satisfacción en el trabajo tiene gran influencia en las organizaciones, explicada por Maslow en “la pirámide de las necesidades”, donde las personas nos movemos por necesidades que van desde las básicas hasta las de autorrealización, formando la dinámica de satisfacer una necesidad y avanzar a la siguiente. A pesar de ello, la satisfacción laboral es un tema que muchas organizaciones han tomado de una forma ligera, ya que lo ven como un gasto y no como una inversión en sus colaboradores, el tema es importante ya que si todas las organizaciones reconocieran a las personas como los verdaderos artífices y principales impulsores del cambio, éstas tendrían el deseo de desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, gustándole lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora y así lograr una mayor satisfacción laboral.

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es la primera casa superior de estudios de la región, con 16 años de creación, la misma que utiliza instrumentos de recursos humanos escasos para lograr servidores satisfechos que se encuentren en mejores condiciones de prestar un servicio de calidad y poder proponer estrategias para el logro de objetivos organizacionales. La falta de actualización de los documentos de gestión institucional es imperante, actualmente las instituciones públicas al igual que la UNAMAD vienen insertándose en el proceso de implementación de la Ley SERVIR, cuyo eje central es la meritocracia que ayudará a una implementación activa, a mejoras en las dimensiones de reclutamiento de personal, análisis de puestos y remuneraciones, de esta manera mejorar el nivel de satisfacción laboral de los servidores administrativos.

Esta investigación servirá de orientación para mejorar la administración de personal en la UNAMAD, por consiguiente la satisfacción laboral que permitirá finalmente el logro de la eficiencia y eficacia de cada puesto de trabajo en el desarrollo de sus labores y logro de objetivos institucionales.

La principal limitación es no tener antecedentes de estudios respecto al tema, realizados en la región mucho menos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, las que nos podrían servir de referencia para guiarnos en el tema y poder hacer una discusión más fluida.

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; utilizando como instrumento la encuesta en la Escala de Likert cuyos resultados medirán los niveles para la administración de personal en: Reclutamiento de personal, análisis de puestos, remuneraciones y para la satisfacción laboral: Comportamiento organizacional, reconocimiento laboral y relaciones laborales.

También con el fin de proporcionar información útil para mejorar la administración de personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y de esta manera contribuir al desarrollo de nuestra primera casa de estudios.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

PROBLEMA GENERAL:

¿Cómo la administración de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?

PROBLEMAS ESPECIFICOS:

- ¿Cómo el reclutamiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?
- ¿Cómo el análisis de puestos se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?

- ¿Cómo las remuneraciones se relacionan con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar cómo el reclutamiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.
- Determinar cómo el análisis de puestos se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.
- Determinar cómo las remuneraciones se relacionan con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.

HIPÓTESIS

Existe una relación significativa entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- El reclutamiento de personal tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.
- El análisis de puestos tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.
- Las remuneraciones tienen relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- Variable 1: Administración de Personal.
- Variable 2: Satisfacción Laboral.

Tabla N° 1:

Operalización de las Variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Administración de Personal | Reclutamiento de personal | Reclutamiento Interno |
| | | Reclutamiento Externo |
| | | Técnicas de reclutamiento a utilizar |
| | Análisis de puestos | Descripción de Puestos |
| | | Especificaciones de Puestos |
| | | Diseño de Puestos |
| | Remuneraciones | Valuación del puesto de trabajo |
| | | Sistemas de Clasificación de Puestos |
| | | Encuesta salarial |
| Satisfacción Laboral | Comportamiento organizacional | Diseño Organizacional |
| | | Políticas Organizacionales |
| | | Cultura organizacional |
| | Reconocimiento Laboral | Cumplimiento de objetivos |
| | | Actitudes y comportamientos |
| | | Crecimiento Laboral |
| | Relaciones Laborales | Legislación laboral vigente |
| | | Grado de sindicalización (Sindicatos) |
| | | Cantidad y Calidad de Trabajo |

FUENTE: Elaboración propia

POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

La población de la investigación lo conforman los servidores que cumplen funciones administrativas de la universidad.

Distribución poblacional y muestra de servidores administrativos al 31 de mayo del 2016:

Tabla N° 2
Determinación del Tamaño de Muestra

| GRUPO OCUPACIONAL | POBLACIÓN | MUESTRA |
|--------------------------|------------------|----------------|
| FUNCIONARIOS | 02 | 02 |
| PROFESIONALES | 34 | 27 |
| TECNICOS | 50 | 39 |
| AUXILIARES | 17 | 13 |
| TOTAL | 103 | 81 |

FUENTE: Elaboración propia

Para efectos del cálculo del tamaño de la muestra se utilizará el muestreo probabilístico estratificado a fin de reducir al mínimo el margen de error.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

DONDE:

n = Tamaño de Muestra.

N = Tamaño de población supuesta finita.

Z = Nivel de confianza con una probabilidad de 1.96.

p = Proporción con una percepción y evaluación favorable de la influencia de la administración de personal en el desempeño laboral de los servidores administrativos (0.5).

q = Proporción de una percepción y evaluación desfavorable de la influencia de la administración de personal en el desempeño laboral de los servidores administrativos (0.5).

e = Error de estimación 0.05.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- (Salgado, Remeseiro, & Iglesias, 1996) Esta investigación estudia la relación entre clima y satisfacción en una PYME, teniendo como objetivo principal presentar los resultados de un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el que se relacionan los dos constructos y sus dimensiones, con la particularidad de que dicho estudio se efectuó en una en una pequeña empresa, acorde con las características de la estructura empresarial española.

La muestra estuvo compuesta por 17 hombres, empleados de primer nivel de una empresa comercializadora de automóviles. La media de edad de la muestra es de 30 años y su antigüedad media en la empresa es de 4 años y 6 meses.

El resultado fue que los empleados valoran positivamente el clima organizacional sobre todo en las dimensiones de implicación, apoyo, autonomía, tarea, claridad e innovación. Por lo que respecta a las dimensiones de satisfacción laboral, tres aspectos muestran ser claramente satisfactorios (compañeros, trabajo y mando) y dos insatisfactorios (posibilidades de promoción y salario). Considerados globalmente, los resultados anteriores parecen mostrar que, por lo que se refiere al clima organizacional, los empleados perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles al propio tiempo cierto grado de autonomía y auto organización y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Con respecto a la satisfacción laboral, en términos generales los empleados se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), pero se manifiestan algo insatisfechos con las recompensas extrínsecas, es decir, con las posibilidades de

promoción que sienten escasas y con el salario que es su fuente de insatisfacción principal.

El resultado para esta investigación dentro de la satisfacción laboral se percibe aceptación por el desarrollo del trabajo asignado, a su vez el apoyo de los directivos y funcionarios quienes logran aportar a un mejor clima organizacional.

- (Salazar Guerra, 2013) El objetivo de su investigación fue establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución ubicada en la Ciudad de Guatemala, constituyéndolos un total de 46 personas, tanto de género masculino como femenino, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se les aplicaron dos instrumentos.

El primer instrumento que mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990). El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Dichos cuestionarios pretenden identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Roosevelt.

Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

Con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura clan es el que domina el primer lugar y está relacionado con la relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Esto contribuye a que la

institución alcance sus objetivos con el recurso humano, recursos físicos y materiales con los que cuenta.

Con relación a las sub dimensiones de la cultura organizacional se encontró que el de mayor dominio fue el criterio de éxito y la de menos dominancia fue de liderazgo organizacional. Aspectos que influyen en el éxito de la institución.

En esta investigación se percibe aceptación de tipo de trabajo y se resalta en la cultura organizacional, a pesar de no contar con una infraestructura adecuada, los colaboradores orientan su trabajo hacia un buen desempeño con satisfacción laboral.

- (Hinojosa, 2010) La investigación tuvo como objetivo principal evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones de Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. La muestra la componen 80 profesores del establecimiento, los que responden de manera libre y anónima la encuesta del presente estudio. Se concluyó que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en el clima y la influencia de la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, cuyo sentido es que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional. Esta investigación resalta la satisfacción laboral como parte integral del clima organizacional y se incide en la retroalimentación para mejorar constantemente y generar una permanente satisfacción laboral.

- (Navarro Astor, 2008) Esta investigación tiene como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Se pretende descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral estos profesionales; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianidad de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral y los factores de insatisfacción laboral, así como profundizar en temas tan actuales como el estrés laboral y la conciliación entre su vida laboral y personal, entre otros. Pero no se pretende predecir ni universalizar extendiendo hacia el futuro o hacia otros casos los resultados; por el contrario, el interés se orienta a analizar casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones de los propios investigados, de ahí la metodología cualitativa y su carácter exploratorio.

La estrategia metodológica utilizada para la obtención de datos fue la entrevista en profundidad, que ha permitido explorar los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados con su sentir y su propio lenguaje. La muestra fue de cuarenta profesionales técnicos de la construcción, arquitectos y arquitectos técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional. El contenido íntegro de las entrevistas ha sido registrado mediante la grabación y transcrito para su posterior análisis e interpretación.

La investigación concluye que, en general, los profesionales están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el

reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados son de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. Otra conclusión es que más de la mitad de los entrevistados padecen estrés en su ocupación actual y caracterizan al sector como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico y a las interminables jornadas laborales. Por otra parte, la figura del jefe de obra es identificada como la más estresada de todas. A su vez, más de la mitad de los participantes consideran muy difícil conciliar su vida profesional y personal, de modo que vive cierto conflicto trabajo-familia debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una dedicación excesiva.

Se puede analizar para esta investigación la percepción directa del investigador por el tipo de entrevista aplicada, el cual permitió escudriñar de mejor manera las actividades administrativas dentro del clima organizacional y la satisfacción laboral, resaltando la falta de atención hacia sus familias por el excesivo trabajo asignado.

- (Jaramillo Naranjo, 2005) En la Investigación se menciona que una condición básica para una empresa es partir de procesos organizativos que le permitan generar un ordenamiento y un rumbo definido. Esto se obtiene inicialmente con un buen proceso de análisis y descripción de cargos. En la mayoría de las empresas visitadas y estudiadas como parte de la investigación no se encontraron dichos manuales, lo que deja entrever que las funciones se realizan como respuesta a las necesidades cotidianas y no con base en esquemas de planeación que garanticen el real cumplimiento de las funciones y objetivos planteados.

Asimismo, se menciona que en la era de la información, donde el conocimiento, la tecnología, la innovación y la creatividad son condición fundamental de competitividad empresarial, es

preocupante encontrar que la capacitación es uno de los procesos de gestión humana más descuidados.

Esta tesis da a conocer la carencia de orientación administrativa para la satisfacción laboral, debido a la falta de manuales que permitan generar un mejor clima organizacional, documentos que son importantes para la orientación empresarial.

- (León Brito, 2009) En la investigación el autor menciona que para garantizar un desarrollo institucional adecuado es importante establecer un clima organizacional que contribuya a la efectiva satisfacción del personal, que ofrezca condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo agradable, una comunicación clara y efectiva, que les permita al personal ser escuchados y tratados de tal manera que se les reconozca su valor como individuo, sentir que la organización se preocupa realmente por sus necesidades y problemas.

El investigador concluye en la necesidad de establecer el clima organizacional, por el tipo de incidencias encontradas durante el estudio que permite dar cuenta la carencia de estos instrumentos en la empresa.

- (Alonso Martín, 2008) En la investigación se señala que las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde intervienen el recurso humano. Las deficiencias en este sentido (condiciones de trabajo) puede ser causa de insatisfacción laboral. De ahí la importancia de medir la percepción de los empleados con respecto a sus condiciones de trabajo.

Asimismo, señala que las acciones de mejora que se podrían plantear pueden ser del tipo de desarrollo organizacional, así la dirección debe promover una estrategia para conseguir un cambio planificado y una mejora organizacional. Indica que en la literatura

se puede encontrar numerosos ejemplos en que la promoción de determinados climas ha producido efectos positivos en la mejora de la organización. Para la intervención sobre el clima incluye programas de entrenamiento y perfeccionamiento promovidos por la dirección y basadas en dinámicas grupales.

Finalmente, la autora señala que aunque el concepto de satisfacción laboral está definido de forma imprecisa y no es una medida de calidad de los trabajos, sino una comparación subjetiva de dichos trabajos por parte de los trabajadores, es importante seguir trabajando la satisfacción laboral pues parece claro la necesidad de mejorar la satisfacción como condición previa a cualquier otra medida de la empresa para mejorar su funcionamiento y su producción, pues es sabido que la insatisfacción lleva a fuertes actitudes negativas hacia la empresa, hacia sus decisiones y hacia todo lo que ella signifique.

La investigación concluye tácitamente incidir en la satisfacción laboral para llegar a un óptimo clima organizacional, que resulta una condición muy necesaria dentro de la empresa u organización

- (López Hernández, 2004) En esta investigación, el autor concluye que existen suficientes factores que pueden usarse dentro de una organización para efecto de que los trabajadores tengan un ambiente organizacional aceptable, los cuales las empresas no los utilizan porque en general lo que les interesa es que los trabajadores cumplan una función dentro de la empresa y no ser sociables con ellos o que se sientan satisfechos. Se menciona que dichos factores son de una atención muy simple; pero inmersos en sus propias actividades los directivos los olvidan, por ello la importancia de una adecuada política de recursos humanos dirigida por el departamento de recursos humanos para englobar actividades con ese fin. Asimismo, concluye que la administración de la organización decidirá la política de los Recursos Humanos de acuerdo con la Ley

de la oferta y la demanda del mercado laboral en el momento que se necesite a los trabajadores. Este mercado laboral estará siempre influenciado por la ubicación geográfica de la empresa, las condiciones políticas, económicas y sociales del momento, por lo que la empresa reaccionará de acuerdo al factor de influencia del momento.

Señala que una empresa a la cual no le interesa la retención de los empleados, está dispuesta a pagar los costos que se erogan por una rotación de personal no contralada y también está dispuesta a aceptar las implicaciones adicionales inherentes ya mencionadas. Dichos costos no los tiene cuantificados debidamente las empresas estudiadas y por tal motivo minimizan la importancia de la rotación de personal.

La autora concluye que todo aquello que la empresa lleva a cabo como propuestas, generará satisfacción en los trabajadores y motivara un amplio sentido de pertenencia.

El sentido de esta investigación recae en la falta de atención al factor humano (trabajadores) pues de acuerdo a lo concluido se utiliza al personal y no se motiva una reacción de la satisfacción laboral.

- (López Más, 2005) En esta tesis el autor concluye que todos somos plenamente conscientes que la calidad y nivel de la capacidad organizativa y de sus recursos productivos, en particular el capital humano, son factores determinantes de la competitividad a largo plazo, especialmente cuando las aplicaciones tecnológicas y el entorno competitivo cambian tan rápidamente. Por lo tanto, el reto sigue siendo mejorar el rendimiento total de las empresas.

Una conclusión sugerida en esta tesis es que la visión de la teoría bifactorial de Herzberg sobre la satisfacción intrínseca es un elemento importante, pero sola no tiene la fuerza suficiente para explicar los procesos de la conducta laboral, tiene que integrarse a otros factores de la motivación y del entorno laboral. Por lo tanto, su

hipótesis de trabajo de que únicamente los factores intrínsecos del contenido del trabajo, pueden desencadenar de manera permanente la conducta de los individuos en las empresas requiere mayor estudios para validarse en la práctica empresarial actual.

Indica que en el mundo de las prácticas empresariales y de la gestión de recursos humanos, el centro de la cuestión no es la satisfacción o insatisfacción laboral ni tampoco concebir solo al individuo (y su personalidad) en la organización; se trata ahora de analizar las tareas, los niveles de autonomía, las perspectivas de desarrollo personal y humano, las recompensas psicológicas de la participación en equipos, las relaciones de poder. No es suficiente la búsqueda del enriquecimiento del trabajo; ahora, distintas orientaciones innovadoras plantean la Calidad de la Vida Laboral, aun cuando el enriquecimiento del puesto siga siendo una estrategia que tiene como objeto proporcionar al trabajador más autonomía y responsabilidad.

Resalta el investigador, la necesidad de poner atención al factor humano no solo en el aspecto monetario sino también dentro del desarrollo interno de sus actividades personales, que no son reflejadas en la satisfacción laboral y se detienen para un proceso efectivo de una calidad en el clima organizacional.

1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- (Sotomayor Quenta, 2013) En su tesis, la autora se ha referido al estudio de la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral así como la relación entre ambas variables.

La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima

Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua.

La investigadora resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

De acuerdo a lo formulado por la investigadora, se percibe la falencia en el clima organizacional, el mismo que denota la motivación y la confianza situación que se refleja en la satisfacción laboral de la entidad objeto de estudio.

- (Alva Zapata & Juárez Morales, 2014) En esta investigación los autores concluyen que el nivel medio de satisfacción de los colaboradores se debe fundamentalmente, a que la empresa no brinda las condiciones adecuadas para el trabajo, las promociones y ascensos son limitadas, la empresa no le da valor a la labor realizada, falta de capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad, siendo necesario que la empresa tome las medidas correctivas para mejorar el nivel de productividad.

Señalan que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa. En consecuencia, mencionan que es importante el reconocimiento y la remuneración adecuada de acuerdo al desempeño, por lo tanto la empresa estudiada debe desarrollar un programa de incentivos económicos de acuerdo a la productividad de los colaboradores.

Asimismo concluyen que la empresa debe preocuparse por conocer y medir las relaciones y vínculos que establecen las personas entre sí: como se relaciona el colaborador con su jefe, a todo nivel y así obtener la satisfacción de los mismos que permitirá una mayor productividad.

Finalmente indican que las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar la relación entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

Esta investigación considera que la motivación en la satisfacción laboral, para un eficaz desarrollo organizacional es poner atención en las ganancias que obtienen los trabajadores, además de diversas actividades que permitan integración laboral y personal con los directivos o jefes para un mejor comportamiento organizacional

- (Molocho Becerra, 2010) Explica la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur. Desde La perspectiva de una investigación de tipo – descriptivo- explicativo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes Del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control, a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con la investigación se logró conocer los factores determinantes del clima institucional que influyen en la gestión de la sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01 del cono Sur de Lima.

Para el desarrollo organizacional de esta investigación se utilizaron técnicas de muestreo, que aportaron en el resultado con factores determinantes para apoyar la gestión administrativa de esta entidad.

1.3. MARCO TEÓRICO

1.3.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

- **LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, para el autor (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) tiene tres significados:

Los Administración de Recursos Humanos (ARH) como función o departamento. En este caso ARH se refiere a la unidad operativa que funciona como un área del staff, es decir, como elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etcétera.

Los ARH como un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.

Los ARH como profesión. Son los profesionales que trabajan de tiempo completo con los recursos humanos, a saber: seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales, etcétera.

El contexto de la administración de recursos humanos (ARH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que este tiene para ellas. De modo

que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. En realidad, las dos partes dependen una de la otra. Es una relación de mutua dependencia que proporciona beneficios recíprocos, una larga simbiosis entre las personas y las organizaciones.

La ARH se basa en algunos aspectos fundamentales.

Las personas como activadores de los recursos de la organización, como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización – esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Toda inversión solo se justifica si produce un rendimiento razonable. En la medida en que el rendimiento sea bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será hacia mantener o aumentar la inversión. De ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones.

Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización

puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa es la que agrega inteligencia a su negocio.

- **LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**, para el autor, (Dessler, 2015) es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad. Por lo tanto, se refiere a los conceptos y las técnicas que se necesitan para desempeñar los asuntos relacionados con el personal o “las personas” de su puesto gerencial.

- **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**, para el autor, (Alfaro Castellano, 2012). La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la Administración de Recursos Humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social.

Durante el estudio de la ADR, se requiere de una carta descriptiva de todas aquellas actividades que realizan los gerentes del área de administración de recursos humanos y, la indicación de lo que deberían hacer, durante su ejercicio es al personal a quien se le exige su contribución para el mejoramiento del organismo social.

La Administración de personal tiene diversas acepciones, lo que en muchas ocasiones suelen ser confusas, entre las más comunes se distinguen las siguientes:

- Relaciones Industriales.
- Administración de Recursos Humanos.
- **Administración de Personal.**
- Relaciones Humanas en el Trabajo.
- Relaciones Laborales.

Estas denominaciones, muchas veces son tomadas como sinónimos, analizándolas, se advertirá la diferencia que existe entre ellas. “Los términos Administración de Personal o de Recursos humanos representan las denominaciones más adecuadas, ya que abarcan todas las acciones, procesos y técnicas propias de la función de personal.

Para Víctor M. Rodríguez. La administración de personal es “Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros”.

Para Byars y Rue. La administración de personal “Es el área de administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización: Determinando necesidades de personal, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y manejar otros asuntos de bienestar”.

Para Rodríguez Valencia Joaquín. La administración de personal “Es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los

recursos humanos idóneos reciben el servicio y también las necesidades del personal”.

Para E.B. Flippo. La administración de personal “Es la planeación, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la empresa”.

1.3.1.1. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

- **RECLUTAMIENTO**, para el autor (Franklin, 2011) El reclutamiento es necesario cuando se crea un nuevo puesto de trabajo. En cualquier caso, al detectar la necesidad de un empleado nuevo, la función de recursos humanos recurre al proceso de selección y evaluación de las personas, estableciéndose las necesidades organizacionales junto con los requisitos que debe cumplir el postulante.

Con el reclutamiento se inicia el proceso de selección, ya que es el primer paso de la organización tras detectar la necesidad de conseguir personal que pueda desempeñar funciones específicas para cubrir las necesidades que van surgiendo.

- **RECLUTAMIENTO**, para los autores (Werther & Keith, 2000) se llama reclutamiento el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionará después a los nuevos candidatos.

Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías. Los métodos de reclutamiento son muy variados; de hecho, los reclutadores de casi todos los países se encuentran sometidos a estructuras legales que muestran aspectos diferentes.

La única noma universal en este campo es que para obtener el éxito profesional los reclutadores deben actuar de manera ética y objetiva. El análisis y diseño de puestos, son elementos esenciales.

Muchas personas con poca experiencia en el área de reclutamiento y empleo en general piensan que los altos índices de desempleo, que desafortunadamente caracterizan la economía de gran número de países de Latinoamérica, hacen en extremo sencilla la tarea de obtener candidatos para llenar casi cualquier puesto.

Nada más alejado de la verdad. Los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad; tanto en el campo profesional, compuesto por los graduados universitarios, como en el caso de personal de otros niveles.

En años recientes al reclutamiento tradicional se sumó un elemento adicional: el aspecto internacional. A medida que más compañías operan en dos o más países, el proceso de identificar y atraer al personal de diversas nacionalidades para trabajar en compañías diversificadas, así como el de atraer a trabajadores locales para que laboren en el exterior, constituye un campo de crecientes retos profesionales.

El reclutador inicia su labor identificando las vacantes que existen en la compañía mediante la planeación de los recursos humanos a petición específica de los gerentes de línea. Para cumplir bien su responsabilidad, el reclutador tiene en cuenta tanto las necesidades del puesto como las características de la persona que lo va a desempeñar. Siempre que lo juzgue necesario debe solicitar información adicional, poniéndose en contacto con el gerente que solicita un nuevo empleado

- **RECLUTAMIENTO DEL POTENCIAL HUMANO**, para el autor (Elera Arevalo, 2009) es un procedimiento mediante el cual se atrae a un candidato y/o grupo de candidatos con las mismas características para el puesto a cubrir.

El reclutamiento de Potencial Humano también viene a ser la forma, manejo, técnica, método o procedimiento que se realiza con la finalidad de atraer a la mayor cantidad de candidatos que van a nutrir un proceso de selección de recursos humanos. Sin los candidatos adecuados que reúnan los requisitos mínimos exigidos, el proceso de selección será un total fracaso.

Toda convocatoria a un proceso de reclutamiento debe tener las siguientes características:

- El mensaje debe ser atractivo para el candidato, debe conocer que es lo que ofrece la empresa.
- Debe indicarse el nombre de la empresa y a que se dedica.
- Qué tipo de remuneración ofrece.
- Condiciones de trabajo
- Programas de bienestar de recursos humanos.
- Tipo de contrato de trabajo.
- Tener una página web.

Esta información hace que los candidatos se presenten a competir por los puestos ofertados, debido a las bondades que ofrece la empresa.

1.3.1.2. ANÁLISIS DE PUESTOS

- **ANÁLISIS DE PUESTOS**, el autor (Wayne Mondy, 2010) lo define como un proceso sistemático para determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos que se requieren para desempeñar los cargos dentro de una organización.

El análisis de puestos ofrece un resumen de los deberes y las responsabilidades de un trabajo, su relación con otros puestos, los conocimientos y las habilidades que requiere, y las condiciones

laborales en las cuales se lleva a cabo. Se recopilan las actividades propias de un puesto, se analizan y se registran tal y como se desarrollan, y no como deberían desarrollarse.

El análisis de puestos se realiza después de que se ha diseñado el cargo, luego de que el empleado ha sido capacitado, y una vez que alguien desempeña el cargo.

- **ANÁLISIS DE PUESTOS**, para el autor (Werther & Keith, 2000), La información acerca de los puestos y los requisitos para llenarlos se consigue a través de un proceso denominado análisis de puestos. Generalmente estas labores las realizan especialistas del departamento de recursos humanos que reciben el nombre de análisis de puestos. Su labor consiste en obtener datos de todos los puestos de trabajo que existen en la organización, pero no necesariamente sobre cada una de las personas que la componen. La información que se obtenga desempeña una función de primera importancia porque influye la mayor parte de las actividades de recursos humanos.
- **ANÁLISIS DE PUESTOS**, para el autor (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones, 2007), el análisis de puestos. En otras palabras, una vez identificado el contenido (aspectos intrínsecos), se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

1.3.1.3. REMUNERACIONES

- **REMUNERACIÓN**, el autor (Dessler, 2015) se refiere a todas las formas de retribuciones destinadas al personal las cuales se derivan de su empleo. Tiene dos componentes principales: los pagos monetarios directos (pagos, salarios, incentivos, comisiones y bonos) y los pagos monetarios indirectos (prestaciones económicas como el seguro pagado por el empleador y las vacaciones con goce de sueldo).

A su vez, los empleadores pueden hacer pagos monetarios directos a los trabajadores con base en el aumento del tiempo o considerando su desempeño. La mayoría de los planes de remuneraciones utilizados por los empleadores aun se basan en el tiempo.

- **COMPENSACIÓN (sueldos, salarios, prestaciones, etc)**, para los autores (Werther & Keith, 2000), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración de esta vital área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y sea necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que esto representa.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener una mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un trabajo diferente. Asimismo, el escaso interés que despierta una función compensada de manera deficiente o insuficiente puede llevar a ausentismo y a otras formas de protesta pasiva.

- **CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS**, para el autor (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones, 2007) es un asunto que abarca a la organización como un todo y que repercute en todos sus niveles y aspectos. Así pues, cabe definir la administración de sueldos y salarios como un conjunto de normas y procedimientos que buscan establecer y/o mantener estructuras de salarios justas y equitativas en la organización.

1.3.2. **SATISFACCIÓN LABORAL**

- **SATISFACCIÓN LABORAL**, para el autor (Robbins & Judge, 2013) es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. Los puestos de trabajo requieren la interacción entre compañeros y jefes, así como seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares del desempeño, vivir con condiciones laborales que con frecuencia son menos que ideales y cuestiones de estilo. Evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra un empleado con su trabajo es una suma compleja de cierto número de elementos discontinuos. Existe el método de la suma de facetas del puesto de trabajo, es más complejo e identifica los elementos fundamentales de un puesto de trabajo, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de desarrollo y las relaciones con los colegas.
- **SATISFACCIÓN LABORAL**, para los autores (Arnold & Randali, 2012) es importante por dos razones fundamentales. Primera, es un indicador del bienestar psicológico o de la salud mental del individuo. Es poco probable que alguien que no es feliz en su trabajo sea feliz

en general. Segunda, a menudo se supone que la satisfacción laboral lleva a la motivación y al buen desempeño en el trabajo. El vínculo entre satisfacción laboral y desempeño en el trabajo es un buen ejemplo de cómo a menudo se supone que las actitudes afectan la conducta; sin embargo, no es fácil demostrar que en efecto este sea el caso. En 1976 Locke definió la satisfacción laboral como un “estado emocional placentero o positivo, resultado del aprecio por el propio trabajo o por las experiencias de este”. El concepto generalmente se refiere a una variedad de aspectos del trabajo que influyen en los niveles de satisfacción que un individuo obtiene de él. Por lo general esto incluye actitudes hacia el sueldo, las condiciones de trabajo, colegas y jefe, prospectos de carrera y cuestiones intrínsecas del puesto de trabajo en sí mismo. Existen muchas medidas de la satisfacción laboral en el lugar de trabajo. Todas ellas implican preguntas o afirmaciones que piden a quien responde que indique lo que piensa y/o siente acerca de su trabajo como un todo (satisfacción general), y/o aspectos específicos de él, como el salario, las actividades, las condiciones de trabajo, la proyección de carrera, la relación con sus jefes y la relación con sus colegas (satisfacción por factores).

- **SATISFACCIÓN LABORAL**, para el autor (Márquez Pérez) *la satisfacción laboral* podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un

empleado de su puesto) son: Las necesidades, los valores y los rasgos personales.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son: Retribución, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso.

1.3.2.1. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**, para el autor (Griffin & Moorhead, 2010) es el estudio del comportamiento humano en los entornos organizacionales, de la conexión entre el comportamiento humano y la organización y la organización misma. Aunque nos podemos enfocar en cualquiera de estas tres áreas, también debemos recordar que finalmente las tres son necesarias para una comprensión exhaustiva del comportamiento organizacional.

El estudio del comportamiento organizacional puede aclarar en gran medida los factores que afectan la forma en que administran los gerentes. Por tanto, el campo intenta describir el contexto humano complejo de las organizaciones y definir las oportunidades, problemas, desafíos y temas asociados con ese dominio. El valor del comportamiento organizacional es que aísla aspectos importantes del trabajo del gerente y ofrece perspectivas específicas del lado humano de la administración: las personas como organizaciones, las personas como recursos y las personas como personas. Entonces, es claro que entender el comportamiento organizacional puede tener una función vital en el trabajo gerencial.

- **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**, para el autor (Robbins & Judge, 2013) es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, los grupos y la estructura sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las

organizaciones. Nuestra definición se resume de la siguiente manera: el CO (Comportamiento Organizacional) se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de como su comportamiento afecta el desempeño de esta. Y puesto que el CO estudia en específico las situaciones relacionadas con el ámbito laboral, no es de sorprender que haga énfasis en que el comportamiento se relaciona con cuestiones como los puestos de trabajo, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración.

1.3.2.2. RECONOCIMIENTO LABORAL

- **RECONOCIMIENTO LABORAL**, para el autor (Vásquez, 2012) es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, además de con su vida. Así pues, desempeñar nuestra tarea y que superiores y compañeros la reconozcan, hace que nuestra autoestima se vea reforzada. Ante esa necesidad de sentirnos reconocidos, vamos realizando acciones para que nuestra labor cada vez se vea mayor, así como nuestra presencia en la empresa. Pero eso tiene el riesgo de que, ante la necesidad de más reconocimiento y autoestima, vayamos asumiendo tareas que no son de nuestra competencia, que no podemos asumir, y en algún momento nos veamos desbordados, con el riesgo de no saber manejar la situación y acabemos provocando el despido.
- **RECONOCIMIENTO LABORAL**, para el autor (Claveria, 2009), es una herramienta de gestión que refuerza la relación de la empresa con los trabajadores, y que origina positivos cambios al interior de una organización. Cuando se reconoce a una persona eficiente y eficaz, **se están reforzando además las acciones y comportamientos que la organización desea prolongar en los empleados.**

“El reconocimiento es parte de la felicitación que todo trabajador requiere recibir periódicamente. Nada motiva más que el éxito, y el reconocimiento es la consecuencia de este éxito. Por tanto, cuando un trabajador recibe un reconocimiento por lo que hace, mejora su desempeño laboral”, dijo Ricardo Pino, director de Alianzas de [Centrum Católica](#).

Premiar el desempeño actúa, tanto a nivel de los colaboradores como de la organización: **puede llegar a ampliar y mejorar la satisfacción y retención de los empleados**, y la rentabilidad y productividad de la empresa. La gente que se siente apreciada por otros, posee una actitud positiva y mayor confianza y habilidad para contribuir a las metas.

Maricruz Torres, directora del Centro de Desarrollo Profesional del [Itam](#) de México, refuerza esta idea señalando que **el reconocimiento es uno de los factores más importantes en la motivación de los empleados** y que, en muchas ocasiones, es incluso más valorado que el sueldo o un ascenso.

“Los colaboradores necesitan saber que su trabajo es útil, que sus esfuerzos son reconocidos por la empresa. Reconocer la labor influye incluso en la retención de los ejecutivos y empleados talentosos: una remuneración adecuada y justa, un ambiente de trabajo agradable y motivante y, uno de los factores más importantes, el reconocimiento al desempeño y al esfuerzo”, recalcó la experta del Itam.

1.3.2.2. RELACIONES LABORALES

- **RELACIONES LABORALES**, para el autor (Sepúlveda & Vega, 1997) se refiere así, desde un punto de vista académico, al estudio de los diferentes aspectos de la regulación del trabajo, en especial a aquellos relativos al establecimiento y aplicación de las normas. Atendiendo a sus funciones principales, una parte importante de la doctrina define el sistema de relaciones laborales como la forma en que se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de la producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios para que la misma se realice, o en otras palabras, las relaciones entre los empresarios, que ponen su capital en gestión con el fin de obtener un beneficio económico, y los trabajadores que, a cambio de un precio, prestan su servicios personales coadyuvando a tal producción.

El concepto relaciones laborales en cuanto regula el trabajo humano, se encuentra subsumido, como se mencionó, en un marco económico, social y político del que forma parte como engranaje.

Las relaciones laborales hoy, en el contexto de un sistema económico de mercado, son un conglomerado de tensiones y acuerdo tendentes a regular el desarrollo pacífico del proceso productivo, lo que implica el estudio de numerosas áreas que se vinculan al mismo (desde el reparto de los beneficios, al bienestar de los productos).

El estudio de las relaciones laborales requiere así una metodología multidisciplinaria que partiendo de un marco político (en las democracias parlamentarias, caracterizado por la pluralidad de concepciones sociales, políticas y económicas), reflejado en las demás estructuras institucionales, permita identificar, comparar y resolver las dificultades que surgen de la existencia de las relaciones de grupo, dentro de un sistema económico determinado.

- **RELACIONES LABORALES**, para el autor (Blanch Ribas, Espuny Tomás, Gala Durán, & Artiles, 2003), la expresión relaciones laborales se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc).

Esta amplia definición de las relaciones laborales permite delimitar un campo de investigación científica en cuyo seno los especialistas pueden optar por ciertos temas de investigación, como pueden ser el estudio del movimiento sindical, de las asociaciones empresariales, los conflictos laborales, la negociación colectiva y otros.

- **ESCALAMIENTO DE LIKERT**, el autor (Hernández Sampieri, 2014) menciona que fue un método desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

En este capítulo se tomarán en cuenta aspectos que aportarán a la investigación, ya que se analizará fundamentalmente el grado en el cual las variables son correlacionales, a su vez serán cuantificados dentro de la investigación en cuadros estadísticos y referenciales de muestras de población dentro del fenómeno de investigación

2.1. MATERIALES, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

- 5 Millares de Hoja Bond
- 01 Computadora
- 01 Laptop
- 01 Impresora
- 03 Tóner
- Copias
- Internet
- 20 Lapiceros

2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán en el presente trabajo para la recolección de la información, se han desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de cada variable. Así tenemos: La encuesta, entrevistas, análisis de documentos y observación directa.

- **ENCUESTA.**- Es una técnica de recolección de información que se fundamenta en un conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.
- **ENTREVISTA.**- Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que son la fuente de información, tiene el propósito de tener información más espontánea y abierta

- **OBSERVACION DIRECTA.**- La observación directa se utiliza para obtener información directa y confiable, su aplicación se desarrolla mediante un procedimiento sistematizado y muy controlado
- **ANÁLISIS DE DOCUMENTOS.**- Es una técnica basada en fichas bibliográficas que tiene el propósito de analizar materiales impresos.

2.2.1. INSTRUMENTOS

Se utilizarán cuestionarios validados y codificados los cuales nos permitirán recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes.

2.3. METODOLOGÍA

2.3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel relacional: Demuestra la dependencia probabilística entre eventos.

2.3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

No experimental observacional.

2.3.3. DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño de investigación que se aplicará es el descriptivo – correlacional de corte transversal.

- **Descriptivo:**

Porque pondrá de manifiesto las características actuales que presenta un fenómeno determinado, en nuestro caso sería la administración de personal y satisfacción laboral.

Asimismo se busca medir las variables de estudio que aportará en la investigación de la tesis y de esta forma poder detallar en los términos deseados.

Este método se utilizará para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar, los resultados de las observaciones, el mismo que implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación.

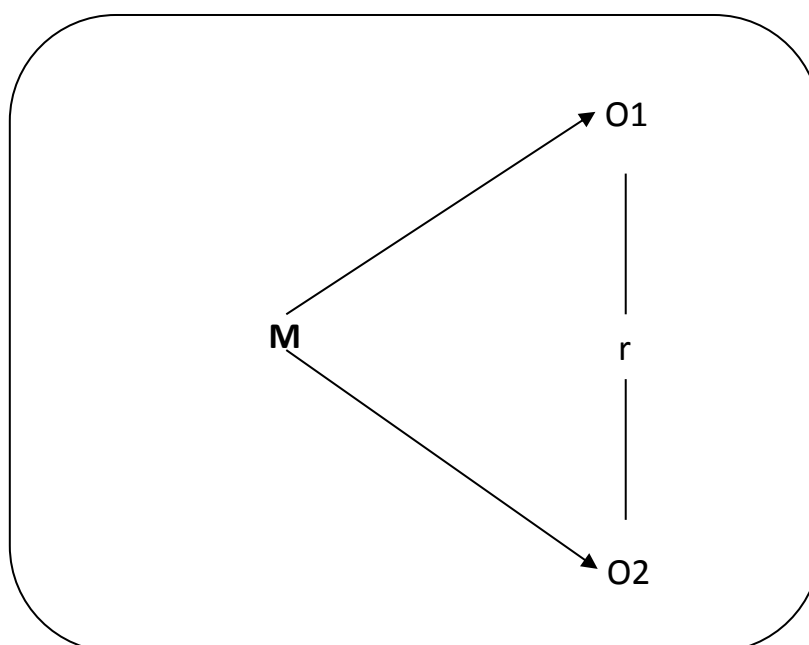
- **Correlacional:**

Debido a que estamos interesados en la determinación del grado de correlación existente entre las dos variables, este método nos sirve para darle un enfoque cuyo objetivo es construir test y cuestionarios para medir las diferencias individuales y en el análisis de las relaciones entre las variables medidas.

- **De corte transversal:**

Porque la correlación de los datos se realiza en un tiempo determinado y único, Los estudios transversales son diseños observacionales de base individual que suelen tener un doble componente descriptivo y analítico; Cuando predomina el primer tener un doble componente se habla de estudios transversales descriptivos o de prevalencia, cuya finalidad es el estudio de la frecuencia y distribución de eventos dentro de un fenómeno de investigación.

Gráfico N° 1:
Diseño de Estudio



FUENTE: Elaboración propia

Denotación:

- | | | |
|-----------|---|-----------------------------|
| M | = | Muestra de Investigación. |
| O1 | = | Administración de Personal. |
| O2 | = | Satisfacción Laboral. |
| r | = | Relación entre variables. |

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presentan los resultados de la investigación obtenidos en base a la técnica de recolección de datos: Encuesta de 73 preguntas (33 ítems para la variable Administración de Personal y 40 ítems para la variable Satisfacción Laboral) aplicada a una muestra de 81 servidores administrativos estratificados en 4 grupos ocupacionales: Funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Los servidores administrativos encuestados son nombrados y contratados en plaza orgánica, y contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Los datos son procesados en el programa SPSS V.22

3.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.

3.1.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE1: Administración de Personal.

Tabla N° 3:

Estadísticas de Fiabilidad

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0,843 | 0,842 | 33 |

FUENTE: Elaboración propia

El estadístico alfa de cronbach = 0.843, indica que el instrumento utilizado para medir la variable administración de personal es fiable al 0.05 de significancia.

3.1.2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE 2:
Satisfacción Laboral.

Tabla N° 4:

Estadísticas de Fiabilidad

| | | |
|------------------|---|----------------|
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| 0,875 | 0,890 | 40 |

FUENTE: Elaboración propia

El estadístico alfa de cronbach = 0. 875, indica que el instrumento utilizado para medir la variable Satisfacción Laboral es fiable al 0.05 de significancia.

3.2. BAREMOS.

Tabla N° 5:

Descriptores para la Variable 1: Administración de Personal

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----|-----|--|
| SIEMPRE | 133 | 165 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 100 | 132 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal en la UNAMAD. |
| A VECES | 67 | 99 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 34 | 66 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 33 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 6:

Descriptorios para la Dimensión 1: Reclutamiento de personal

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|---|
| SIEMPRE | 41 | 50 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 31 | 40 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal en la UNAMAD. |
| A VECES | 21 | 30 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 11 | 20 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 10 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 7:

Descriptorios para la Dimensión 2: Análisis de Puestos

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|---|
| SIEMPRE | 49 | 60 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 37 | 48 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos en la UNAMAD. |
| A VECES | 25 | 36 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 13 | 24 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 12 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 8:

Descriptorios para la Dimensión: Remuneraciones

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|---|
| SIEMPRE | 45 | 55 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 34 | 44 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones en la UNAMAD. |
| A VECES | 23 | 33 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 12 | 22 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 11 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 9:

Descriptorios para la Variable 2: Satisfacción Laboral

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|--|
| SIEMPRE | 161 | 200 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con la satisfacción laboral en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 121 | 160 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con la satisfacción laboral en la UNAMAD. |
| A VECES | 81 | 120 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con satisfacción laboral en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 41 | 80 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con la satisfacción laboral en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 40 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con la satisfacción laboral en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 10:

Descriptorios para la Dimensión 4: Comportamiento Organizacional

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|---|
| SIEMPRE | 49 | 60 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 37 | 48 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional en la UNAMAD. |
| A VECES | 25 | 36 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 13 | 24 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 12 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 11:

Descriptorios para la Dimensión 5: Reconocimiento Laboral

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|--|
| SIEMPRE | 57 | 70 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 43 | 56 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral en la UNAMAD. |
| A VECES | 29 | 42 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 15 | 28 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 14 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

Tabla N° 12:

Descriptores para la Dimensión 6: Relaciones Laborales

| | LI | LS | DESCRIPCION |
|--------------|-----------|-----------|---|
| SIEMPRE | 57 | 70 | Los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales en la UNAMAD. |
| CASI SIEMPRE | 43 | 56 | Los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales en la UNAMAD. |
| A VECES | 29 | 42 | Los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales en la UNAMAD. |
| CASI NUNCA | 15 | 28 | Los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales en la UNAMAD. |
| NUNCA | 1 | 14 | Los servidores administrativos nunca manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales en la UNAMAD. |

FUENTE: Elaboración propia

3.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

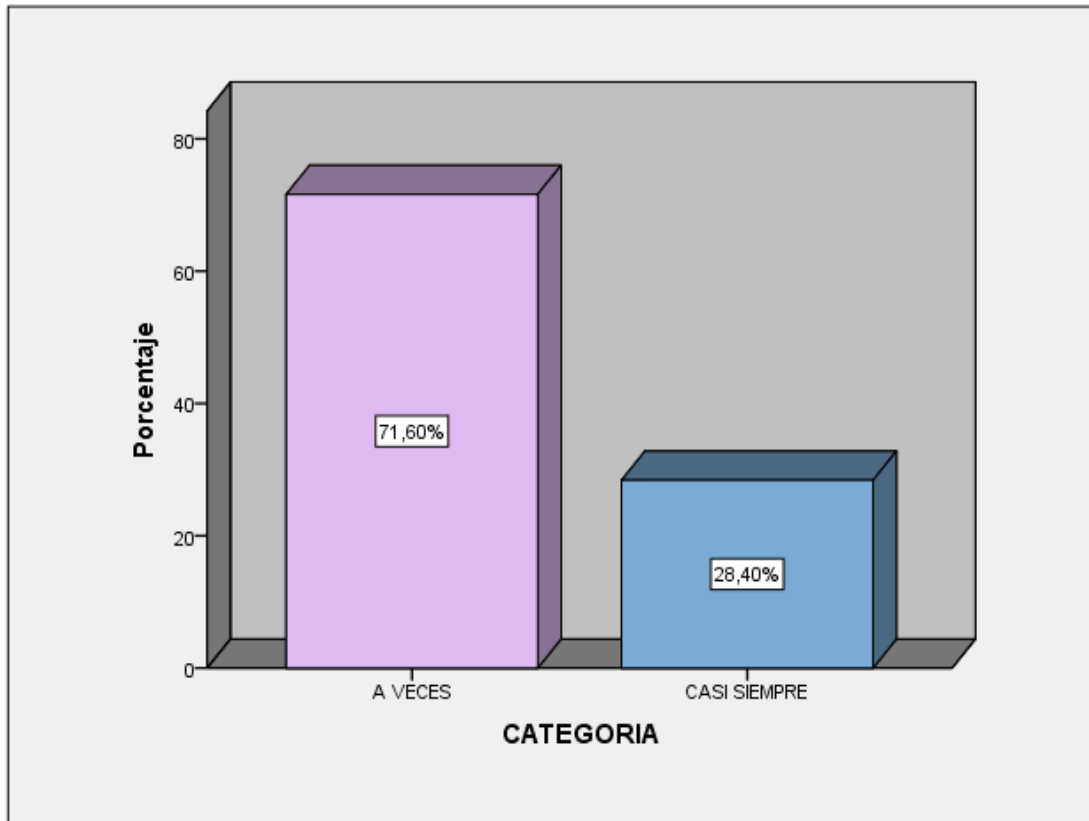
Tabla N° 13:

Administración de Personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| A VECES | 58 | 71,60 | 71,60 | 71,60 |
| CASI SIEMPRE | 23 | 28,40 | 28,40 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 2:
Administración de Personal



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 13 y Gráfico N° 02, se observa respecto a la variable Administración de personal que el 71.60% (58) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con la administración de personal y el 28.40% (23) de los servidores casi siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACION:

En la variable administración de personal estudiamos las dimensiones: Reclutamiento de personal, análisis de puestos y remuneraciones. En ese sentido, el 71.60 % (58) de los servidores administrativos mencionan a veces estar de acuerdo con la administración de personal en la universidad, porcentaje que se refleja en falencias significativas en cuanto a las remuneraciones, por lo que los servidores administrativos manifiestan que éstas no son actualizadas

periódicamente por ende los sueldos no están acorde al actual mercado laboral; las remuneraciones no son justas y equitativas y manifiestan no estar bien pagados por los conocimientos que aportan en su puesto de trabajo.

Seguidamente, respecto al proceso de reclutamiento de personal, manifiestan que no se realiza de acuerdo a políticas de personal, no se realiza de acuerdo a un diagnóstico de necesidades, no se da la debida importancia al reclutamiento interno, no se hace una debida difusión de las convocatorias para atraer a candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección y finalmente el proceso de reclutamiento muchas veces no es transparente.

Finalmente, respecto a la dimensión análisis de puestos, manifiestan que no todos los colaboradores tienen la experiencia necesaria para asumir las funciones asignadas, los puestos no suelen tener exigencias físicas y psicomotrices, no se realiza capacitaciones de inducción con el personal que ingresa a laborar, no se cuenta con una oficina o departamento que evalúe el desempeño de los colaboradores y consideran que las actividades que realizan son rutinarias.

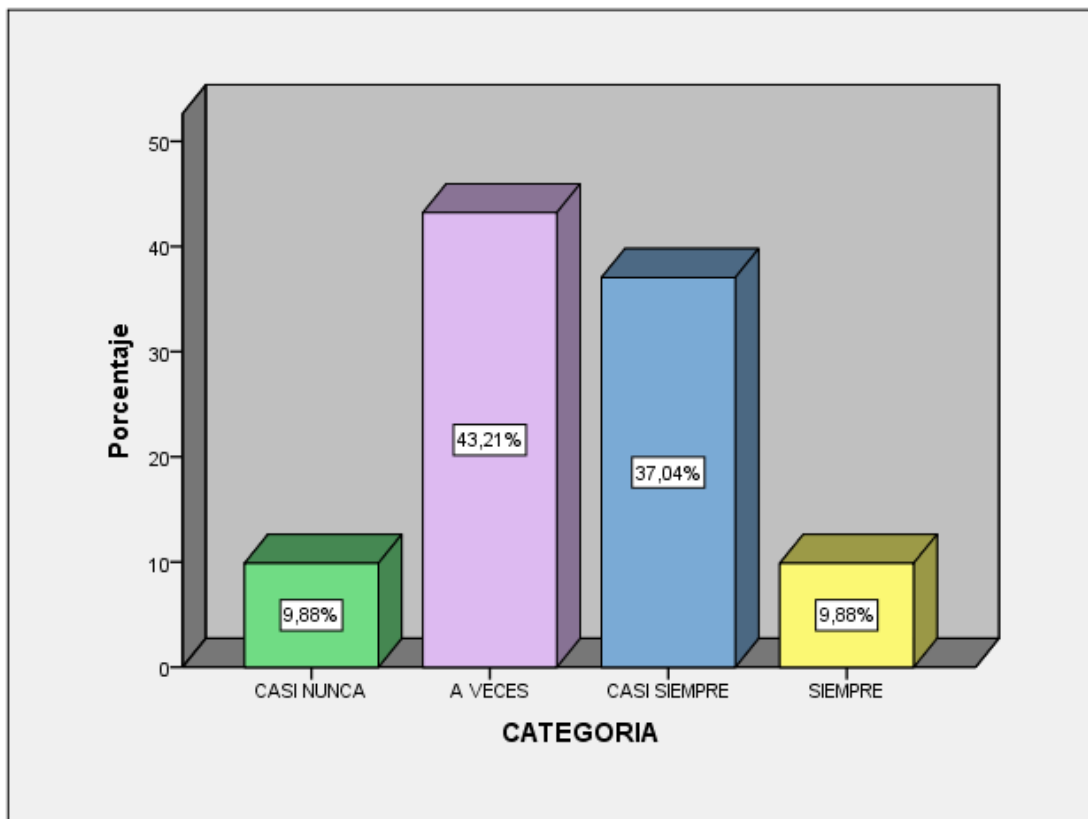
Tabla N° 14:

Dimensión 1: Reclutamiento de Personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 8 | 9,88 | 9,88 | 9,88 |
| A VECES | 35 | 43,21 | 43,21 | 53,1 |
| CASI SIEMPRE | 30 | 37,04 | 37,04 | 90,1 |
| SIEMPRE | 8 | 9,88 | 9,88 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 3:
Reclutamiento de Personal



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N°14 y Gráfico N° 03, se observa respecto a la dimensión reclutamiento de personal que el 43.21% (35) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el reclutamiento de personal y el 9.88% (8) de los servidores siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

Del resultado obtenido podemos deducir que un alto porcentaje (43.21%) del personal administrativo de la Universidad a veces esta de acuerdo con el proceso de reclutamiento de personal, concluyendo que este proceso no se realiza de acuerdo a políticas de personal. Asimismo, no se realiza de acuerdo a un diagnóstico de necesidades, es decir no se determina en qué áreas u oficinas se

requiere personal para su óptimo funcionamiento. Las políticas de personal enmarcarían los lineamientos y guías para encaminar la acción administrativa.

Los servidores administrativos perciben que en la universidad no se da la debida importancia al reclutamiento interno, motivo por el cual una minoría de ellos participa en las convocatorias, lo que repercute en una deficiente clasificación de personal, promoción justa y equitativa. La participación del 100% de colaboradores es primordial para una mejor selección de personal.

Asimismo, se debe resaltar que hacer difusión masiva de las convocatorias es importante para atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

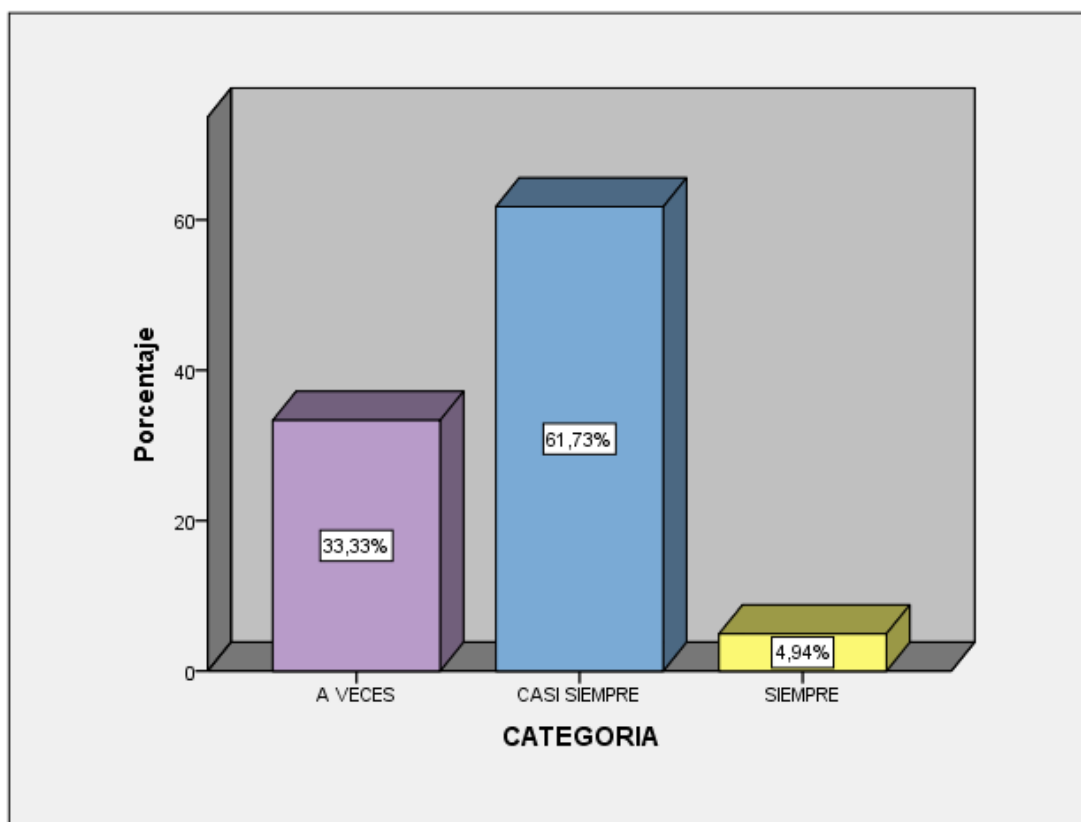
Tabla N° 15:

Dimensión 2: Análisis de Puestos

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| A VECES | 27 | 33,33 | 33,33 | 33,33 |
| CASI SIEMPRE | 50 | 61,73 | 61,73 | 95,1 |
| SIEMPRE | 4 | 4,94 | 4,94 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

**Gráfico N° 4:
Análisis de Puestos**



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N°15 y Grafico N° 04, se observa respecto a la dimensión análisis de puestos que el 61.73% (50) de los servidores administrativos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos, el 33,33% (27) manifiestan a veces estar de acuerdo y el 4.94% (4) de los servidores siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

Del total de servidores administrativos, 50 de ellos casi siempre manifiestan estar de acuerdo con el análisis de puestos, concluyendo que cuentan con autonomía, responsabilidad y control en su puesto de trabajo lo que implica un nivel de compromiso. Al estar comprometidos son capaces de hacer lo correcto y dar lo mejor de sí mismos.

Los resultados permiten establecer que las funciones y responsabilidades están bien definidas por lo que cada servidor administrativo de la UNAMAD conoce cuáles son sus objetivos individuales que le competen estando conscientes de sus fortalezas y destrezas y existiendo un claro entendimiento sobre quien está haciendo qué, de tal manera que no haya malos entendidos ni obstáculos en el desempeño de las tareas. Asimismo, los servidores administrativos consideran que el trabajo que realizan cumple con las exigencias de la universidad, es decir, desempeñan bien sus labores y se esfuerzan por satisfacer las exigencias del puesto, siendo esto un punto que se debe resaltar o valorar para que se sientan motivados, reconocidos y más comprometidos

Por otro lado el 33,33% (27) de los servidores administrativos que manifiestan a veces estar de acuerdo con esta dimensión, lo que se refleja en la percepción de que no todos los colaboradores tienen la experiencia necesaria para asumir las funciones asignadas para poder llevar a cabo de manera eficiente las funciones y lograr los objetivos previstos.

No se realiza capacitaciones de inducción con el personal que ingresa a laborar, incurriendo en pérdida de tiempos y costos tratando de averiguar por si mismos sobre la institución, sus objetivos y las funciones a realizar en el puesto de trabajo asignado. Finalmente, la universidad no cuenta con una oficina o departamento que evalúe el desempeño de los colaboradores, por lo que no se puede emitir opiniones constructivas sobre los que se está haciendo bien; es decir, reconocer al colaborador, y lo que se puede mejorar.

Tabla N° 16:

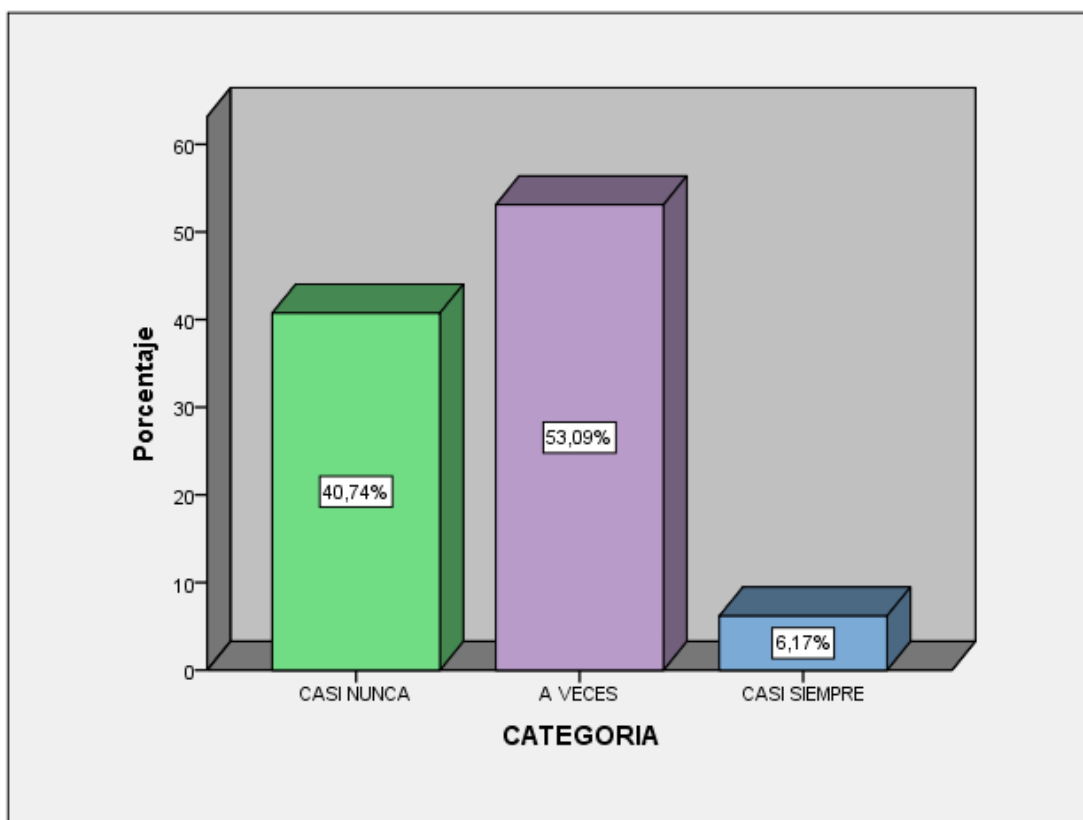
Dimensión 3: Remuneraciones

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 33 | 40,74 | 40,74 | 40,74 |
| A VECES | 43 | 53,09 | 53,09 | 93,8 |
| CASI SIEMPRE | 5 | 6,17 | 6,17 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 5:

Remuneraciones



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 16 y Grafico N° 05, se observa respecto a la dimensión remuneraciones que el 53.09% (43) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con las remuneraciones, el 40,74% (33) manifiestan casi nunca estar de acuerdo y el 6.17% (5) de los servidores casi siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

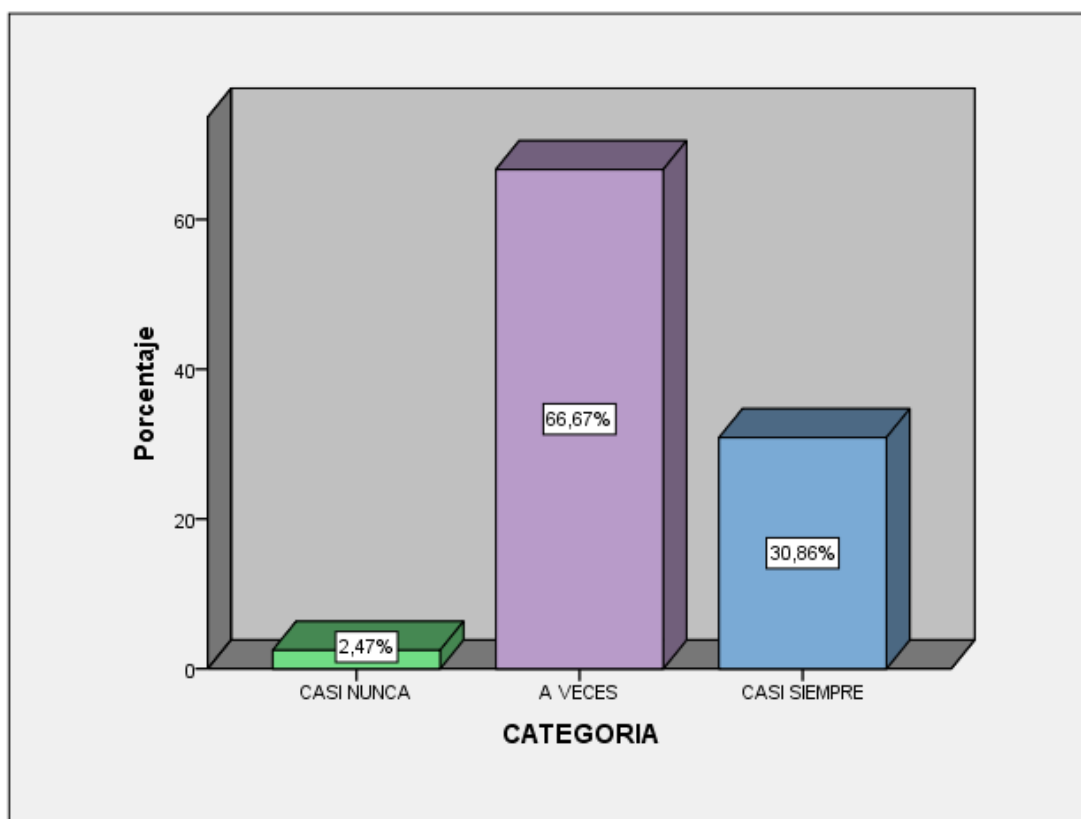
Del gráfico se concluye que un 53.09% (43) del personal administrativo de la Universidad a veces esta de acuerdo con las remuneraciones que percibe, deduciendo que las políticas remunerativas no son justas y equitativas que repercuten de manera negativa en la motivación y desempeño de los trabajadores, ya que al no ser recompensados adecuadamente su trabajo y esfuerzo va debilitándose. Resulta indispensable pagar las remuneraciones de acuerdo al costo de vida (alto en la Region Madre de Dios), la canasta familiar y el valor del mercado, lo que ayudará a atraer a personal calificado, retener y motivar a los servidores administrativos, en otras palabras, fidelizar a nuestros clientes internos.

Tabla N° 17:
Satisfacción Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 2 | 2,47 | 2,47 | 2,47 |
| A VECES | 54 | 66,67 | 66,67 | 69,1 |
| CASI SIEMPRE | 25 | 30,86 | 30,86 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 6:
Satisfacción Laboral



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 16 y Grafico N° 06, se observa respecto a la variable satisfacción laboral que el 66.67% (54) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con la satisfacción laboral, el 30,86% (25) casi siempre manifiestan estar de acuerdo y el 2.47% (2) de los servidores administrativos casi nunca manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

El 66,67% (54) de los servidores administrativos no sienten satisfacción laboral lo que repercute primero en la instancia individual e influye en la satisfacción del grupo; es decir en la organización. Los aspectos que influyen a la insatisfacción laboral son la falta de cambios organizacionales que mejoren su calidad de servicio, el personal encargado de los órganos de línea o jefaturas no expresa expectativas

positivas por el desarrollo futuro y brindan sugerencias de mejora; la misión, visión valores y políticas de la universidad no son difundidos a todo el personal, no les resulta fácil expresar sus opiniones, sensaciones, impresiones, respuestas y sugerencias, no se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar valores, no realizan eventos culturales, académicos para favorecer las relaciones interpersonales, su jefe inmediato no valora y toma en cuenta su opinión, no reciben capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo, no se brinda estímulos y reconocimientos por su buen desempeño y competencia en sus funciones, no se les proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional, sistema inadecuado de promociones, no se les brinda las condiciones laborales óptimas para mejorar su desenvolvimiento dentro de la universidad, falta de apoyo, respaldo y confianza por parte de su jefe inmediato.

Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo repercutiendo en el desempeño óptimo de su trabajo y por ende contribuye en el logro de objetivos organizacionales.

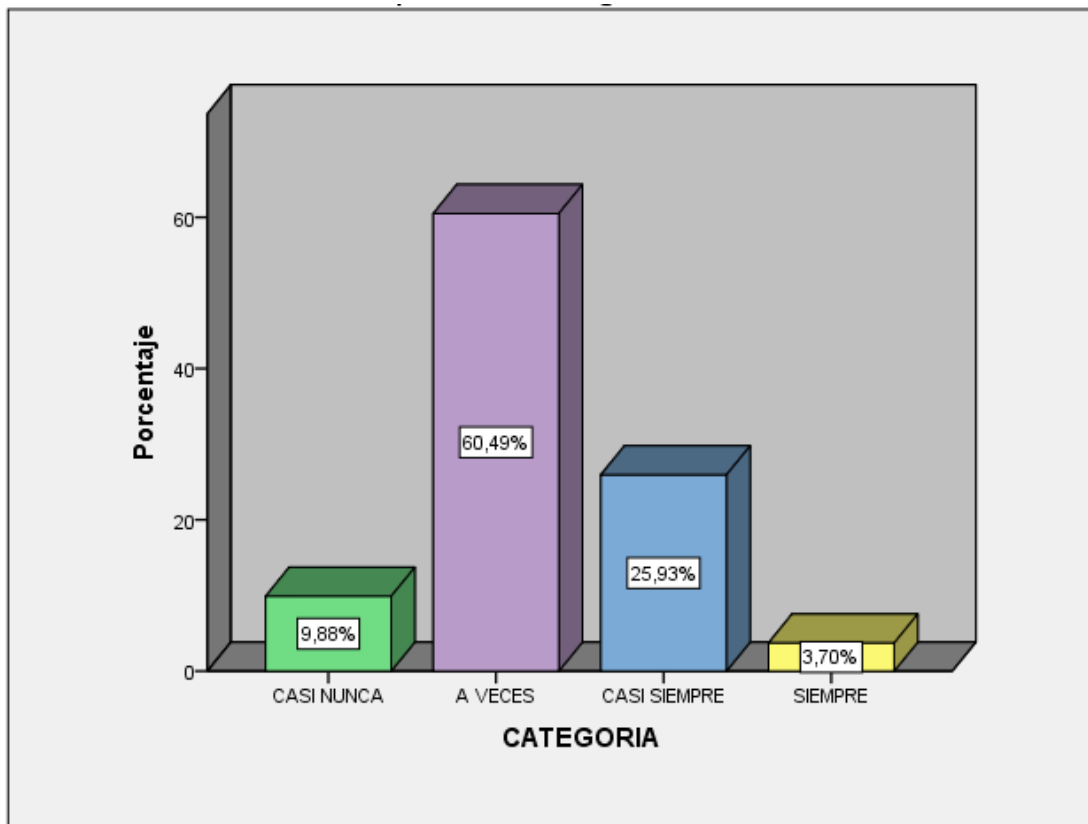
Tabla N° 18:

Dimensión 4: Comportamiento Organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 8 | 9,88 | 9,88 | 9,88 |
| A VECES | 49 | 60,49 | 60,49 | 70,4 |
| CASI SIEMPRE | 21 | 25,90 | 25,90 | 96,3 |
| SIEMPRE | 3 | 3,70 | 3,70 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 7:
Comportamiento Organizacional



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 18 y Grafico N° 07, se observa respecto a la dimensión comportamiento organizacional que el 60.49% (49) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el comportamiento organizacional, el 25,93% (21) casi siempre manifiestan estar de acuerdo, el 9,88% (8) casi nunca manifiestan estar de acuerdo y el 3.70% (3) de los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

De los resultados obtenidos se concluye en el comportamiento de los trabajadores de la Universidad que, no les resulta fácil expresar sus opiniones, sensaciones, impresiones, respuestas y sugerencias lo que implica que se sienten en un ambiente donde no se les da la confianza necesaria para que expresen lo que

sientan o piensen o si lo hacen no se les toma la debida importancia y no se propicia una comunicación efectiva. Asimismo, los servidores administrativos desconocen la misión, visión, valores y las políticas por lo que no se sienten identificados al 100% y comprometidos con la universidad y asumen que cada uno debe enfocar su trabajo hacia el estado futuro personal, es decir, tenderá a pensar en sí mismo, y en lo que a él le rodea, sin tener una visión global. Una estrategia para aumentar la productividad de la organización es que cada colaborador conozca la misión, visión, valores y objetivos de la institución de esta manera sabrán perfectamente hacia donde tienen que orientar su trabajo comportamiento y será capaz de realizar sus tareas de manera optimizada y acorde con la dirección de la institución. Esto significa que el comportamiento de los servidores administrativos influye de manera negativa en la organización.

Por otro lado, la influencia que la universidad ejerce en ellos también es negativa por el ambiente que perciben al no brindar los servicios de acuerdo a políticas medioambientales y de responsabilidad social lo que implica que no es una institución ecoamigable y no se toma en cuenta la ecoeficiencia en los procesos y procedimientos administrativos - en esta época donde cada día toma más importancia el tema “cambio climático y desarrollo sostenible” todas las instituciones deben buscar, desde su ámbito de acción, contribuir con el medio ambiente a través de adopción de acciones y políticas; no se realizan actividades de responsabilidad o proyección social; no observan cambios organizacionales que mejoren su calidad de servicio. Vivimos en un mundo globalizado donde el cambio es permanente, acelerado y no debemos ni podemos darnos el lujo de actuar de una forma reactiva, ya que se corre el riesgo de sucumbir, por tal razón nuestra actuación debe ser proactiva y trabajar en función del cambio planeado.

Tabla N° 19:

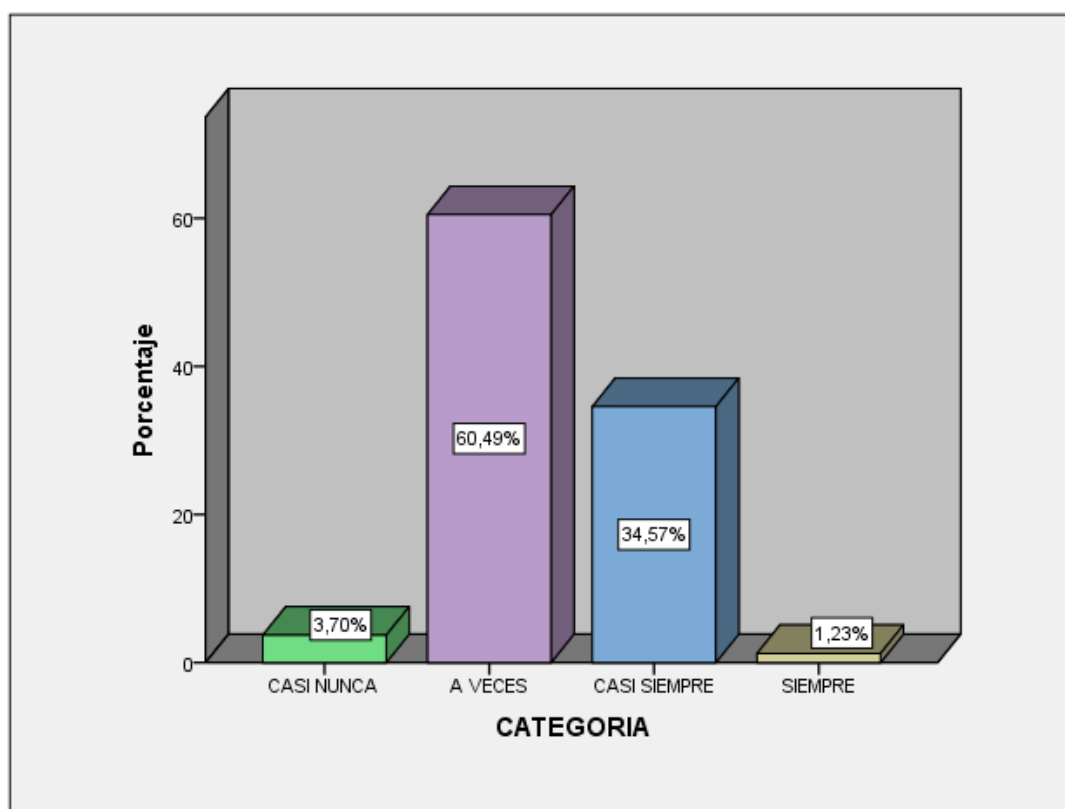
Dimensión 5: Reconocimiento Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 3 | 3,70 | 3,70 | 3,70 |
| A VECES | 49 | 60,49 | 60,49 | 64,2 |
| CASI SIEMPRE | 28 | 34,57 | 34,57 | 98,8 |
| SIEMPRE | 1 | 1,23 | 1,23 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 8:

Reconocimiento Laboral



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 19 y Grafico N° 08, se observa respecto a la dimensión reconocimiento laboral que el 60.49% (49) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el reconocimiento laboral, el 34,57% (28) casi siempre manifiestan estar de acuerdo, el 3,70% (3) casi nunca manifiestan estar de acuerdo y el 1.23% (1) de los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

De los resultado se aprecia que la mayoría de servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con el reconociento laboral ya que no se brinda estímulos y reconocimientos por el buen desempeño y competencia en sus funciones, como consecuencia de la inexistencia de un reglamento de evaluación del desempeño, generando de esta manera disconformidad, resentimiento, rencor y desmotivación en los colaboradores ya que cuando se esfuerza por hacer bien su trabajo, cumple con lo esperado y hacen esfuerzos extra, necesita que un superior se lo haga notar con un halago, una nota con mensaje positivo y con una atención, caso contrario se logrará que el colaborador que tenía entusiasmo decaiga, se ponga a la defensiva, cometa errores, se vuelva incrédulo y piense que es inútil esforzarse porque nadie lo notará y pues esto repercutirá en la gestión de la institución. Cabe mencionar los incentivos o reconocimientos no solo son económicos, éstos van desde una frase positiva hasta un reconocimiento en público (entrega de certificado de reconocimiento).

No se brinda capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo lo que implica que no se está actualizando y perfeccionando los conocimientos y habilidades de los colaboradores, no se busca mejorar los procesos y procedimientos que realizan y como consecuencia elevar el nivel de desempeño de cada uno.

Existe un inadecuado sistema de promociones implicando que los ascensos en la UNAMAD no se están dando de acuerdo a méritos; es decir, el hecho de que realicen su trabajo con excelencia y empeño no les da una esperanza de aspirar un puesto superior de mayor complejidad y responsabilidad ya que pueden reinar otros

factores. Brindar oportunidades de avance y de progresión es un excelente medio para incentivar a los colaboradores.

Una gestión empresarial moderna reconoce la importancia del talento humano y con ello la responsabilidad de potenciar su principal fuente de riqueza, a través de la constante capacitación y desarrollo de personal considerando la capacitación como una inversión y no como un gasto como antes solían considerar. Implantar un programa de capacitación y desarrollo traerá beneficios tanto para la universidad: incrementa la productividad y calidad del trabajo, como para sus colaboradores: aumenta la confianza, autoestima, la posición asertiva y el desarrollo. Cabe destacar que constituye un derecho del servidor público que cada institución establezca programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor. Para implantar programas de capacitación la UNAMAD debe establecer políticas institucionales de capacitación, acciones de capacitación, los recursos financieros y mecanismos de control que salvaguarden la ejecución de los mismos.

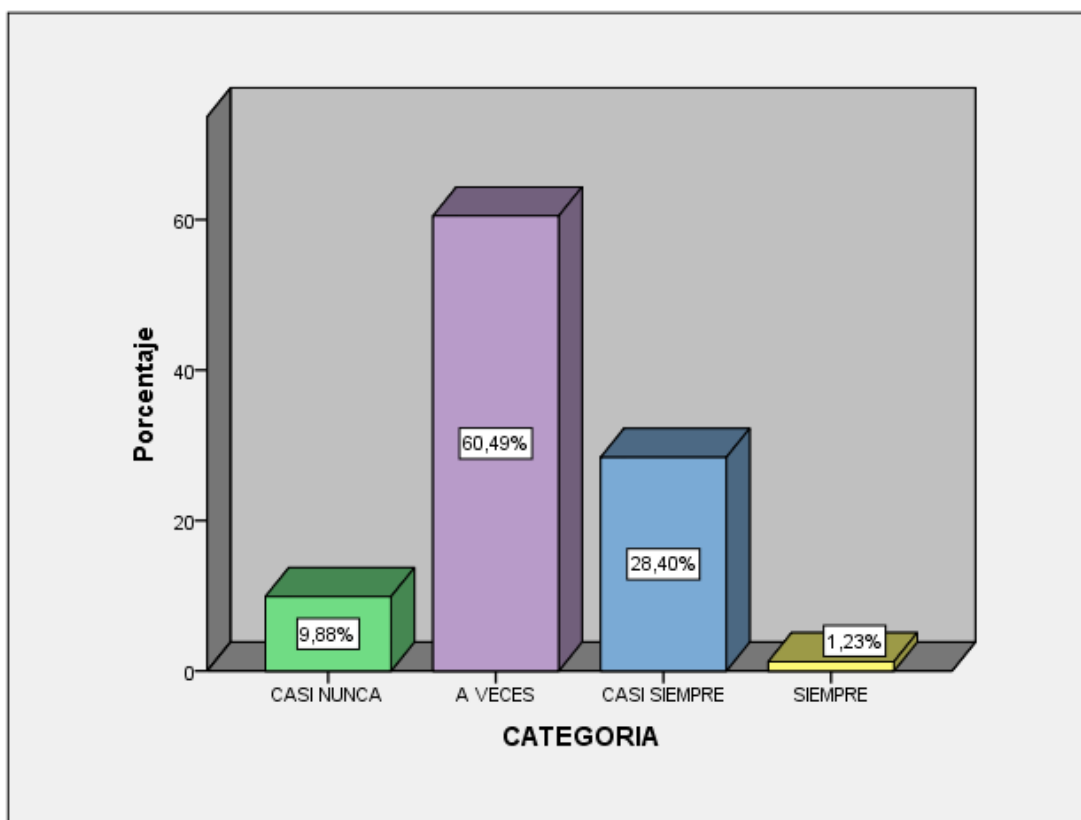
Tabla N° 20:

Dimensión 6: Relaciones Laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|---------------|-------------------|----------------------|
| CASI NUNCA | 8 | 9,88 | 9,88 | 9,88 |
| A VECES | 49 | 60,49 | 60,49 | 70,4 |
| CASI SIEMPRE | 23 | 28,40 | 28,40 | 98,8 |
| SIEMPRE | 1 | 1,23 | 1,23 | 100,00 |
| Total | 81 | 100,00 | 100,00 | |

FUENTE: Elaboración propia

Gráfico N° 9:
Relaciones Laborales



FUENTE: Elaboración propia

ANÁLISIS:

En la Tabla N° 20 y Grafico N° 09, se observa respecto a la dimensión relaciones laborales que el 60.49% (49) de los servidores administrativos a veces manifiestan estar de acuerdo con las relaciones laborales, el 28,40% (23) casi siempre manifiestan estar de acuerdo, el 9,88% (8) casi nunca manifiestan estar de acuerdo y el 1.23% (1) de los servidores administrativos siempre manifiestan estar de acuerdo.

INTERPRETACIÓN:

De los resultados se concluye que las relaciones laborales en la universidad son deficientes ya que los servidores administrativos manifiestan no tener las condiciones laborales óptimas para mejorar su desenvolvimiento dentro de la universidad lo que implica un nivel de insatisfacción ya que no se está cumpliendo con aspectos mínimos para asegurar la calidad de vida laboral de sus

colaboradores como son los pagos oportunos, salarios competitivos, temas de seguridad y salud en el trabajo y creación de políticas que favorezca condiciones óptimas de trabajo, monitoreo constante del clima organizacional y satisfacción laboral. La UNAMAD, así como muchas empresas, debe sumarse a ofrecer un clima laboral positivo y estable a sus colaboradores, considerando que son el activo más importante para el desarrollo de la organización. Preocuparse por el clima laboral saludable es fundamental en el rendimiento, nivel de productividad y en el compromiso que adquieran con la institución.

Las relaciones con sus jefes es mala por lo que manifiestan no recibir apoyo respaldo y confianza. Los jefes inmediatos son considerados un elemento clave en la motivación de los miembros del equipo que dirigen y en las actitudes que éstos tienen hacia la institución. Los jefes son quienes aportan consejos, respaldo, apoyo emocional y ofrecen oportunidades de formación. Es necesario que en la UNAMAD como primer paso, se debe sustituir los tradicionales jefes por un nuevo “GEFE” (Gestor de Felicidad) para que los equipos de trabajo hagan que cada reto sea abordado desde la fuerza y el talento individual, y tomando en consideración que cualquier error o fracaso esta medido como una nueva experiencia.

3.4. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla N° 21:

Prueba de Kolmogoroy - Smimoy para una muestra

| | Reclutamiento de Personal | Análisis de Puestos | Remuneraciones | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | SATISFACCIÓN LABORAL |
|------------------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|----------------------------|----------------------|
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Parámetros normales ^{a,b} | | | | | |
| Media | 30,37 | 38,58 | 24,57 | 93,52 | 111,70 |
| Desviación estándar | 6,961 | 5,251 | 5,554 | 13,815 | 18,303 |
| Máximas diferencias extremas | | | | | |
| Absoluta | ,090 | ,110 | ,148 | ,128 | ,074 |
| Positivo | ,090 | ,110 | ,148 | ,128 | ,074 |
| Negativo | -,078 | -,062 | -,075 | -,061 | -,054 |
| Estadístico de prueba | ,090 | ,110 | ,148 | ,128 | ,074 |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,158 ^c | ,017 ^c | ,000 ^c | ,002 ^c | ,200 ^{c,d} |

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

FUENTE: Elaboración propia

Como p-valor obtenido en las dimensiones y variables toman valores menores y mayores al nivel de significancia (0.05), entonces emplearemos estadísticos paramétricos y no paramétricos.

3.5. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN.

3.5.1. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA VARIABLE ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL.

**Tabla N° 22:
Correlaciones**

| | | | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,575** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 81 | 81 |
| | SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | ,575** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 81 | 81 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia

1) Planteamiento de hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

H1: Existe una relación significativa entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

2) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3) Estadístico de prueba

Rho de spearman

4) Cálculo del P-valor

P-v = 0.000

5) Decisión

Como el p-valor= 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), entonces rechazamos la Ho y aceptamos la H1, lo que indica que existe correlación en la entre la variable administración del personal y satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.575.

3.5.2. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

**Tabla N° 23:
Correlaciones**

| | | Reclutamiento de Personal | SATISFACCIÓN LABORAL |
|---------------------------|------------------------|---------------------------|----------------------|
| Reclutamiento de Personal | Correlación de Pearson | 1 | ,531** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 81 | 81 |
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | ,531** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 81 | 81 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia

1) Planteamiento de hipótesis:

Ho: El reclutamiento de personal no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015

H1: El reclutamiento de personal tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

2) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3) Estadístico de prueba

r Pearson

4) Cálculo del P-valor

P-v = 0.000

5) Decisión

Como el p-valor= 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), entonces rechazamos la Ho y aceptamos la H1, lo que indica que existe correlación entre la dimensión reclutamiento de personal y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación r Pearson 0.531.

3.5.3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN ANÁLISIS DE PUESTOS Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

**Tabla N° 24:
Correlaciones**

| | | | Análisis de Puestos | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Análisis de Puestos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,399** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 81 | 81 |
| | SATISFACCIÓN LABORAL | Coefficiente de correlación | ,399** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 81 | 81 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia

1) Planteamiento de hipótesis:

Ho: El análisis de puestos no tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015

H1: El análisis de puestos tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

2) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3) Estadístico de prueba

Rho de spearman

4) Cálculo del P-valor

P-v =0.000

5) Decisión

Como el p-valor= 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), entonces rechazamos la Ho y aceptamos la H1, lo que indica que

existe correlación entre la dimensión análisis de puestos y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.399.

3.5.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN PARA LA DIMENSIÓN REMUNERACIONES Y LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Tabla N° 25:
Correlaciones

| | | | Remuneraciones | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Remuneraciones | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,397** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 81 | 81 |
| | SATISFACCIÓN LABORAL | Coeficiente de correlación | ,397** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 81 | 81 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia

1) Planteamiento de hipótesis:

Ho: Las remuneraciones de puestos no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015

H1: Las remuneraciones tienen una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

2) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

3) Estadístico de prueba

Rho de spearman

4) Cálculo del P-valor

P-v =0.000

5) Decisión

Como el p-valor= 0.000 menor al nivel de significancia (0.05), entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 , lo que indica que existe correlación entre la dimensión remuneraciones y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.397.

3.6. DISCUSIÓN

A continuación se analiza y se discute los resultados obtenidos, con el propósito de sustentar el logro de los objetivos y la contrastación de las hipótesis.

En cuanto al objetivo general *“Determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”* de acuerdo al análisis se puede afirmar que este objetivo ha sido alcanzado sustentándose en los siguientes hallazgos:

PRIMER HALAZGO: Se demostró la correlación entre la variable administración del personal y satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.575 a un nivel de significancia (0,05). Afirmación que guarda relación con **Sotomayor Quenta, 2013**, quien encontró que existe una alta relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. La investigadora resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas. De acuerdo a lo formulado por la investigadora, se percibe la falencia en el clima organizacional, el mismo que denota la motivación y la confianza situación que se refleja en la satisfacción laboral de la entidad objeto de estudio. Asimismo, **Salazar Guerra, 2013**, encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

En cuanto a los objetivos específicos todos han sido alcanzados satisfactoriamente como se indica:

En relación al primer objetivo específico *“Determinar cómo el reclutamiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”* sustentándose en los siguientes hallazgos:

SEGUNDO HALLAZGO: Se encontró correlación entre la dimensión reclutamiento de personal y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación r Pearson 0.531 a un nivel de significancia (0,05).

En relación al segundo objetivo específico *“Determinar cómo el análisis de puestos se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”* sustentándose en los siguientes hallazgos:

TERCER HALLAZGO: Se encontró correlación entre la dimensión análisis de puestos y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.399 a un nivel de significancia (0,05). Afirmación que guarda relación con **López Más, 2005**, quien indica que en el mundo de las prácticas empresariales y de la gestión de recursos humanos, el centro de la cuestión se trata ahora de analizar las tareas y los niveles de autonomía.

En relación al tercer objetivo específico *“Determinar cómo las remuneraciones se relacionan con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”* sustentándose en los siguientes hallazgos:

CUARTO HALLAZGO: Se encontró correlación entre la dimensión remuneraciones y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.397 a un nivel de significancia (0,05). Afirmación que guarda relación con **Alva Zapata & Juárez Morales, 2014**, quienes señalan que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa. En consecuencia, mencionan que es importante el reconocimiento y la remuneración adecuada de acuerdo al desempeño, por lo tanto la empresa estudiada debe desarrollar un programa de incentivos económicos de acuerdo a la productividad de los colaboradores.

CONCLUSIONES

Después de realizada la investigación y de acuerdo a los resultados obtenidos de la misma se concluye:

1. La presente investigación servirá como antecedente para otros trabajos que se realicen en la primera casa de estudios superiores de nuestra región, resaltando que para el presente trabajo no hubo antecedentes para hacer una discusión fluida del tema en materia de investigación.
2. Se determinó la existencia de correlación entre la variable administración del personal y satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.575. a un nivel de significancia (0,05).
3. Se determinó la existencia de correlación entre la dimensión reclutamiento de personal y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación r Pearson 0.531 a un nivel de significancia (0.05). Encontrando que proceso de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes no se realizan de acuerdo a políticas de personal, tampoco se realiza de acuerdo a un diagnóstico de necesidades.
4. Se determinó la existencia de correlación entre la dimensión análisis de puestos y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.399 a un nivel de significancia (0.05). Encontrando que los colaboradores no están ubicados en los puestos de trabajo teniendo en cuenta su especialidad, experiencia y habilidades. Los puestos de trabajo no suelen tener exigencias físicas y psicomotrices y no se realiza capacitaciones de inducción.
5. Se determinó la existencia de correlación entre la dimensión remuneraciones y la variable satisfacción laboral en los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con un coeficiente de correlación rho de spearman 0.397 a un nivel de significancia (0.05). Encontrando que no existe equidad en los salarios percibidos, la escala

remunerativa no es actualizada periódicamente, por ende las remuneraciones en la UNAMAD no están acorde al mercado laboral.

6. Respecto a la Variable satisfacción laboral se encontró que no se observa cambios organizacionales que mejoren la calidad de servicio, la misión, visión y valores de la universidad no es difundida a todo el personal, la universidad no brinda sus servicios de acuerdo a políticas medioambientales y de responsabilidad social, no existe un reglamento de evaluación del desempeño para medir el grado de eficiencia y eficacia de los colaboradores por ende no se brinda estímulos y reconocimientos por su buen desempeño y competencia en sus funciones, los servidores administrativos no reciben adiestramiento necesario para desempeñar correctamente su trabajo, no se proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional, no hace cumplir el régimen disciplinario con los servidores que resultan responsables administrativamente de algún acto y finalmente se encontró que los servidores administrativos no ejercen libremente sus derechos de sindicalización en la universidad.
7. Los grupos ocupacionales profesionales y funcionarios tienden a estar de acuerdo con las variables en estudio, encontrando que en sus respuestas marcaron las escalas 4 y 5. A diferencia de los grupos ocupacionales Auxiliares y técnicos que manifiestan un grado de desacuerdo, encontrando que en sus respuestas marcaron las escalas 1-3.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los futuros investigadores realizar trabajos de un nivel explicativo tomando como referencia los indicadores logrados en el presente estudio.
2. Se recomienda a la alta dirección la elaboración y/o reformulación/actualización de documentos de gestión institucional que repercutan de manera positiva a los procesos de reclutamiento de personal, análisis de puestos y remuneraciones, en consecuencia elevar el nivel de correlación entre la administración de personal y la satisfacción laboral.
3. Para mejorar la dimensión reclutamiento de personal y por ende nivel de correlación con la satisfacción laboral, se sugiere elaborar y aprobar una normativa de reclutamiento y selección de personal que oriente a los colaboradores y encamine la acción administrativa. Elaborar un diagnóstico de personal. Elaborar una directiva sobre reclutamiento interno además de contar con un inventario de recursos humanos, de colaboradores que reúnen los requisitos y tienen un óptimo desempeño en la institución. Al momento de llevar a cabo el reclutamiento externo utilizar medios de difusión masiva: como la Ventanilla Única del Portal de Empleo (VUPE), fanpage, página web, diarios y periódicos de mayor circulación en la región o nacional de ser el caso. Reformular y Actualizar los documentos de gestión institucional de acuerdo a la nueva norma de la Ley SERVIR.
4. Implementar un día de la semana para realizar un taller de actividades psicomotrices, asimismo, elaborar cartillas ilustrando las correctas posiciones de las actividades diarias que se realizan en el trabajo. Realizar talleres de inducción al nuevo personal que ingresa a la universidad. Crear o dotar a una oficina existente la función de evaluación del desempeño de los colaboradores.
5. Determinar una política salarial con estructuras justas, equitativas y acorde al mercado laboral de acuerdo a normativa vigente en la materia. Presupuestar un fondo de dinero para el concepto de movilidad local el que debe ser otorgado, a un servidor cuando lo requiera por un motivo justificado en el cumplimiento de sus funciones, mediante Recibos de Movilidad los que deben ser administrados por la Unidad de Caja de la UNAMAD.

6. Elaborar un Plan Estratégico Institucional que permita a los colaboradores ver claramente el horizonte de la universidad e identificar sus posibilidades de crecimiento profesional. La Misión, Visión y valores deben estar colocadas en forma escrita, visual y de manera impactante y creativa en un lugar visible de cada oficina para que cada día el colaborador lo tenga presente. Aprobar una directiva de ecoeficiencia, considerar la posibilidad de adquirir un servidor para el uso de correos institucionales, medio que servirá para la comunicación fluida entre todos los colaboradores de la universidad, donde se informen de acontecimientos importantes, comuniquen políticas, etc. Elaborar un reglamento de evaluación del desempeño. Promover distintas actividades culturales, académicas y eventos sociales como instancias para que los colaboradores se relacionen de manera más profunda y se creen un sentido de pertenencia y unidad. Involucrar a los colaboradores al establecer estándares de desempeño, metas operativas y en el desarrollo de proyectos de mejora. Aprobar un plan de capacitación dentro del cual también se incluya temas como: Inteligencia emocional, interculturalidad (educación popular), manejo de emociones de otras personas, etc. Implementar un Plan de Desarrollo y Línea de Carrera poniendo en práctica la Ley SERVIR y crear convenios con otras universidades o instituciones de otras regiones, especialmente Lima, y porque no extranjeras con el fin de conseguir capacitadores de calidad con conocimientos bastos para satisfacer las necesidades de aprendizaje. Adaptar la reunión de coordinación en la UNAMAD. Elaborar un reglamento interno de promociones por ascensos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro Castellano, M. (2012). *Administración de Personal*. (1ª Ed.). México: Red Tercer Milenio S.C. Pág. 11,12.
- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la Satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 24. (Núm. 1) Pág. 25, 36, 37.
- Alva Zapata, J., & Juárez Morales, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo - 2014*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Trujillo - Perú. Universidad Proveda Antenor Orrego. Pág. 75
- Arnold, J., & Randali, R. y. (2012). *Psicología del Trabajo*. (5ª Ed.) México: Pearson Educación. Pág. 212, 213.
- Blanch Ribas, J., Espuny Tomás, M. J., Gala Durán, C., & Artilés, A. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales: Fundamentos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (8ª Ed.) México: McGraw-Hill. Pág. 227, 228, 286.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª Ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V. Pág. 2-11.
- Clavería, A. (20 de Agosto de 2009). *mba & educación ejecutiva*. Obtenido de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/la-importancia-de-reconocer-los-empleados>
- Dessler, G. (2015). *Administración Recursos Humanos*. (14ª Ed.) Mexico: Pearson Educación. Pág. 4, 296.
- Elera Arevalo, C. (2009). *Administración y Gestión del Potencial Humano*. (1ª Ed.). Perú. Pág. 86, 87.
- Franklin, E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para américa latina*. (1ª Ed.) México: Pearson Educación. Pág. 82,83.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional: Gestion de Personas y Organizaciones*. (9ª Ed.) México: CENGAGE LEARNING. Pág. 3.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª Ed.) México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V. Pág. 238.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones de padres franceses*. Tesis para optar el Grado Academico de Doctor. Chile. Universidad de Playa Ancha. Pág. 14,16,26.

- Jaramillo Naranjo, O. (2005). *Gestión del Talento Humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. Pensamiento y Gestión*. N° 18. Pág. 103.
- León Brito, M. (2009). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los Centros Educativos Inicial de la Fundación del Niño Bolívar*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister. Guayana. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Pág. vii, 68.
- López Hernández, J. (2004). *La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Ciencias con especialidad en Administración. Mexico. D.F. Instituto Politecnico Nacional. Pág. 152 - 154.
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, Vol. 8. (N° 15). Pág. 25.
- Márquez Pérez, M. (s.f.). Satisfacción Laboral. *Boletín electrónico Asociación de Egresados y Graduados PUCP*, 1.
- Molocho Becerra, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 - Lima Sur - 2009*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pág. Vi.
- Navarro Astor, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valencia*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. Valencia. Universidad Politécnica de Valencia. Pág. Resumen.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ª Ed.). México: Pearson. Pág. 10, 74,79.
- Salazar Guerra, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. Tesis para optar la Licenciatura en Psicología Industrial/ Organizacional. Guatemala de la Asunción. Universidad Rafael Landívar. Pág. Resumen, 60,61.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una Pyme. *Psicothema*. Vol. 8. (N°2). Pág. 329-335.
- Sepúlveda, J., & Vega, M. (1997). *Las Relaciones Laborales: Un desafío para el sindicato*. Ginebra, Suiza.
- Sotomayor Quenta, F. (2013). *Relación del clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua*,

2012. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Tacna. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. Pág.1.

Vásquez, N. (13 de Setiembre de 2012). *Fundación eduardo punset*. Obtenido de <https://apolpunset.fundacionmapfre.org/reconocimiento-laboral-y-autoestima>

Wayne Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (11ª Ed.) México: Pearson Educación. Pág. 92,93.

Werther, W., & Keith, D. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (5ª Ed.). México: McGraw-Hill. Pag. 87, 150, 331.

ANEXOS

ANEXO N°1 **PLAN DE TESIS**

I. GENERALIDADES

1.1. TITULO:

La Administración de Personal y su relación con la Satisfacción Laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2015.

1.2. TESISISTA:

- Perla Karina Gastelo Hidalgo
- José Germán Ramos García

1.3. CARRERA PROFESIONAL:

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

1.4. AREA DE INVESTIGACION:

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO

1.5. ASESOR:

- Asesora: Mgt. Ruth Torren Medrano
- Co – Asesora: Lic. Pamela Barrionuevo Alosilla.

1.6. FECHA DE INICIO Y FECHA PROBABLE DE TERMINO:

Fecha de Inicio: 23 de marzo del 2015

Fecha Probable de Término: 09 de octubre del 2015

1.7. RESUMEN:

La administración de personal consiste en aquellas actividades diseñadas para seleccionar y contratar a personas necesarias para una

organización. La administración de personal busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad de servicio para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos organizacionales con una satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero, resultado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre son coincidentes y reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

La presente investigación permitirá determinar la administración de personal y su relación con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; se utilizará como instrumento de encuesta la Escala de Likert cuyos resultados medirán las escalas para la administración de personal en: reclutamiento de personal, descripción y análisis de puestos, sueldos y salarios y para la satisfacción laboral: relaciones laborales, reconocimiento y clima laboral.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

¿Existe una relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- ¿Cómo es la administración de personal de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –2015?
- ¿Cómo es la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –2015?
- ¿Cómo es la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2015?

2.2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

La presente investigación permitirá conocer la relación que existe entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Servirá de orientación para el logro de la eficiencia y eficacia de cada puesto de trabajo en el desarrollo de sus labores.

La investigación busca contribuir a mejorar la satisfacción laboral del servidor administrativo, y permitirá proponer estrategias para el logro de objetivos organizacionales.

2.3. OBJETIVOS

2.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.

2.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Determinar cómo es la administración de personal de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015
- Determinar cómo es la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015
- Determinar cómo es la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.

III. MARCO TEORICO

- **Tesis “Relación del clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012”, de la Bach. Flor de María Sotomayor Quenta, año 2013.** Se ha referido al estudio de la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral así como la relación entre ambas variables.

La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del Nivel Medio de Clima Organizacional y del Nivel Medio de Satisfacción Laboral así como una Alta Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. Resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

- **Tesis “Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Rossevelt de Guatemala”, de Jesica Minu Salazar Guerra, Universidad Rafael Landívar, año 2013.** El objetivo de la investigación es establecer la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la institución ubicada en la Ciudad de Guatemala, constituyéndolos un total de 46 personas, tanto de género masculino como femenino, comprendido en un rango de edad desde los 20 hasta los 50 años de edad, a quienes se les aplicaron dos instrumentos. El primer instrumento que mide la cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) y el segundo que mide la satisfacción laboral de José L. Meliá (1990). El estudio es de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Dichos cuestionarios pretenden identificar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Roosevelt.

Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que

significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

Con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura clan es el que domina el primer lugar y este está relacionado con la relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Esto contribuye a que la institución alcance sus objetivos con el recurso humano, recursos físicos y materiales con los que cuenta.

Con relación a las sub dimensiones de la cultura organizacional se encontró que la de mayor dominancia fue el criterio de éxito y la de menos dominancia fue de liderazgo organizacional. Aspectos que influyen en el éxito de la institución.

Con relación a la satisfacción en general se encontró que en su mayoría están satisfechos con una minoría del 6.52% que su nivel de satisfacción es bajo, lo cual podría incidir en alcanzar los objetivos de la institución.

- **Tesis “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico – Hospital Es salud, Chiclayo, 2010”, de Nancy Elizabeth Monteza Chanduvi, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, año 2012.** Siendo sus principales aportes el que las enfermaras del centro quirúrgico del hospital nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” de Chiclayo, respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable, predominando como potencial la autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros pocos valorados, escaso compromiso y supervisión,

contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital.

Las enfermaras del centro quirúrgico del hospital nacional “Almanzor Aguinaga Asenjo” de Chiclayo, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio; justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión. Se pudo observar un re dominio de la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos.

- **Tesis “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009”, del Lic. Nicanor Molocho Becerra, año 2010.** Explica la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur. Desde La perspectiva de una investigación de tipo – descriptivo- explicativo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes Del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control, a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con la presente actividad se logró conocer los factores determinantes del clima institucional que influyen en la gestión de la sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01 del cono Sur de Lima.

- **Tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Pyme”, de Jesús F. Salgado, Carlos Remeseiro y Mar Iglesias de las Universidades de Santiago de Compostela y Oviedo 1996.** Esta estudia la relación entre clima y satisfacción en una PYME, teniendo como objetivo principal presentar los resultados de un estudio sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en el que se relacionan los dos constructos y sus dimensiones, con la particularidad de que dicho estudio se efectuó en una en una pequeña empresa, acorde con las características de la estructura empresarial española. La muestra estuvo compuesta por 17 hombres, empleados de primer nivel de una empresa comercializadora de automóviles. La media de edad de la muestra es de 30 años y su antigüedad media en la empresa es de 4 años y 6 meses. El resultado fue que los empleados valoran positivamente el clima organizacional sobre todo en las dimensiones de implicación, apoyo, autonomía, tarea, claridad e innovación. Por lo que respecta a las dimensiones de satisfacción laboral, tres aspectos muestran ser claramente satisfactorios (compañeros, trabajo y mando) y dos insatisfactorios (posibilidades de promoción y salario). Considerados globalmente, los resultados anteriores parecen mostrar que, por lo que se refiere al clima organizacional, los empleados perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles al propio tiempo cierto grado de autonomía y auto organización y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Con respecto a la satisfacción laboral, en términos generales los empleados se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), pero se manifiestan algo insatisfechos con las recompensas extrínsecas, es decir, con las posibilidades de promoción que sienten escasas y con el salario que es su fuente de insatisfacción principal.

- **Tesis “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”, de Claudio Hinojosa T., universidad de playa ancha, año 2010.** Esta investigación tuvo como objetivo principal evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores que trabajan en el establecimiento. La muestra la componen 80 profesores del establecimiento, los que responden de manera libre y anónima la encuesta del presente estudio. Se concluyó que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.
- **Tesis “Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana”, de Elena Navarro Astor, Universidad Politécnica de Valencia, año 2008.** Este trabajo tiene como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Se pretende descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral estos profesionales; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianidad de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral y los factores de insatisfacción laboral, así

como profundizar en temas tan actuales como el estrés laboral y la conciliación entre su vida laboral y personal, entre otros. Pero no se pretende predecir ni universalizar extendiendo hacia el futuro o hacia otros casos los resultados; por el contrario, el interés se orienta a analizar casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones de los propios investigados, de ahí la metodología cualitativa y su carácter exploratorio.

La estrategia metodológica utilizada para la obtención de datos es la entrevista en profundidad, que ha permitido explorar los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados con su sentir y su propio lenguaje. Además, a través de una estrategia gradual de muestreo, se ha seleccionado y entrevistado a una muestra de cuarenta profesionales técnicos de la construcción, arquitectos y arquitectos técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional. El contenido íntegro de las entrevistas ha sido registrado mediante la grabación y transcrito para su posterior análisis e interpretación.

Se concluye que, en general, los profesionales están satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral más señalados son de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. Más de la mitad de los entrevistados padecen estrés en su ocupación actual y caracterizan al sector como estresante debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico y a las interminables jornadas laborales. Por otra parte, la figura del

jefe de obra es identificada como la más estresada de todas. A su vez, más de la mitad de los participantes consideran muy difícil conciliar su vida profesional y personal, de modo que vive cierto conflicto trabajo-familia debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una dedicación excesiva.

Gary Dessler en su libro “ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL”, 1996. La Administración de Personal (actualmente conocida como administración de los recursos humanos (ARH), personal, recursos humanos o simplemente administración de RH en este texto) se refiere a los conceptos y técnicas que usted debe llevar a cabo, a los aspectos relacionados con la gente o el personal de su función administrativa, estos incluyen: Selección, orientación y capacitación, administración de sueldos y salarios, evaluación del desempeño, así como atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia.

Idalberto Chiavenato en su libro “ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS”, 2007. El capital humano de las organizaciones” menciona: La Administración de Recursos Humanos (ARH) es un área de estudio relativamente nueva. El profesional de recursos humanos es un ejecutivo que se encuentra en organizaciones grandes y medianas. Sin embargo, la ARH es perfectamente aplicable a cualquier tipo y tamaño de organización. *Carácter multivariado de la ARH*, la ARH es un área interdisciplinaria: comprende necesariamente conceptos de psicología industrial y organizacional, de derecho laboral, de ingeniería de la seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, de informática, etc. *El carácter situacional de la ARH*, no existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos. La ARH es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza y , sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles. A medida que varían

estos elementos, cambia también la forma de la organización. Se debe a ello el carácter situacional de la ARH, que no se compone por técnicas rígidas e inmutables, sino por técnicas altamente flexible y adaptable, sujeto a un desarrollo dinámico.

La ARH es una responsabilidad de línea (de cada jefe) y una función de staff (asesoría que el departamento de RH presta a cada jefe). La posición del departamento de ARH es de staff. Este asesora con el desarrollo de políticas para la solución de problemas específicos del personal, con el suministro de datos que permitan tomar decisiones al jefe de línea; asimismo, con el desarrollo de servicios especializados, debidamente solicitados. Bajo estas condiciones, el jefe de línea considerará al especialista en RH como una fuente de ayuda y no como un intruso que interfiere en sus responsabilidades. Las fricciones entre línea y staff no desaparecerán jamás, pero se minimizarán cuando los jefes de línea y los especialistas de staff consideren la división de responsabilidades y de funciones como un esfuerzo conjunto para el logro de lo mejor para la organización.

El éxito de un departamento de ARH depende, de manera directa, de que los jefes de línea lo consideren como una fuente de ayuda. Así, la asesoría al personal debe ser buscada, jamás impuesta. El administrador de RH no da órdenes a los miembros de línea de la organización o a sus empleados, excepto dentro de su propio departamento. De manera que la responsabilidad del alcance de determinados resultados a través de los miembros de su grupo de trabajo pertenece al jefe, no al administrador de RH.

Idalberto Chiavenato en su libro “GESTION DEL TALENTO HUMANO”, 2009. Los Recursos Humanos (RH) es una de las áreas de las empresas que tienen más cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambio. Muchas organizaciones sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano,

administración de capital intelectual y hasta administración con las personas. Estos distintos nombres representan un nuevo espacio y otra configuración del campo.

El término RH o Administración de recursos humanos tiene tres significados:

Los RH como función o departamento. En este caso RH se refiere a la unidad operativa que funciona como un área del staff, es decir, como elemento que presta servicios en el terreno del reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, las prestaciones, etcétera.

Los RH como un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo.

Los RH como profesión. Son los profesionales que trabajan de tiempo completo con los recursos humanos, a saber: seleccionadores, formadores, administradores de salarios y prestaciones, ingenieros de seguridad, médicos laborales, etcétera.

El contexto de la administración de recursos humanos (RH) lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que este tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediabilmente, de las personas para operar, producir sus

bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. En realidad, las dos partes dependen una de la otra. Es una relación de mutua dependencia que proporciona beneficios recíprocos, una larga simbiosis entre las personas y las organizaciones.

La ARH se basa en algunos aspectos fundamentales.

Las personas como seres humanos, dotadas de personalidad propia y profundamente diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización. Las personas como individuos y no como meros recursos de la organización.

Las personas como activadores de los recursos de la organización, como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a la organización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización – esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Toda inversión solo se justifica si produce un rendimiento razonable. En la medida en que el rendimiento sea bueno y sustentable, la tendencia ciertamente será hacia mantener o aumentar la inversión. De ahí el carácter de reciprocidad en la interacción entre las personas y las organizaciones.

Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito

de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa es la que agrega inteligencia a su negocio.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge en su libro “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL”, 2013. Cuando se habla de las actitudes de los empleados se hace referencia a la **satisfacción laboral**, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos.

Para el psicólogo Paul E. Spector en su libro “PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL”. La **satisfacción laboral** es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos. Es el grado en que las personas gustan de sus empleos, mientras que la insatisfacción laboral se define como la medida en que sus trabajos les desagradan.

Son dos los enfoques que se han creado para abordar la satisfacción laboral: general y de facetas. **El enfoque general** concibe la satisfacción laboral como una percepción única y general hacia el empleo. En muchos estudios se evalúa la satisfacción general de las personas, de ahí que muchos de los resultados mencionados en este capítulo reflejan dicha variable.

El enfoque alternativo consiste en atender a las facetas, es decir, a los diferentes aspectos que componen el empleo, como la remuneración (salario o prestaciones), las otras personas del empleo (supervisores o compañeros), las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo mismo.

El enfoque de las facetas permite obtener una perspectiva más completa de la satisfacción laboral. Por lo general, la persona posee diferentes niveles de satisfacción con las diversas facetas. Puede sentirse insatisfecha con el sueldo y las prestaciones, y al mismo tiempo, estar a gusto con la naturaleza del trabajo y los supervisores.

Boletín electrónico AEG- Artículos de interés “Satisfacción Laboral”.

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto) son:

Las necesidades.

Los valores.

Rasgos personales.

La satisfacción laboral es definida por Schermerhum, Hunt y Osborn (2005: 118) como: “El grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en esta definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

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

Para Melida del Carmen Alfaro Castellano. La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la Administración de Recursos Humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social.

Durante el estudio de la ADR, se requiere de una carta descriptiva de todas aquellas actividades que realizan los gerentes del área de administración de recursos humanos y, la indicación de lo que deberían hacer, durante su ejercicio es al personal a quien se le exige su contribución para el mejoramiento del organismo social.

La Administración de personal tiene diversas acepciones, lo que en muchas ocasiones suelen ser confusas, entre las más comunes se distinguen las siguientes:

- Relaciones Industriales.
- Administración de Recursos Humanos.
- **Administración de Personal.**
- Relaciones Humanas en el Trabajo.
- Relaciones Laborales.

Estas denominaciones, muchas veces son tomadas como sinónimos, analizándolas, se advertirá la diferencia que existe entre ellas. “Los términos Administración de Personal o de Recursos humanos representan las

denominaciones más adecuadas, ya que abarcan todas las acciones, procesos y técnicas propias de la función de personal.

Para Víctor M. Rodríguez. La administración de personal es “Un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros”.

Para Byars y Rue. La administración de personal “Es el área de administración relacionada con todos los aspectos del personal de una organización: Determinando necesidades de personal, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y manejar otros asuntos de bienestar”.

Para Rodríguez Valencia Joaquín. La administración de personal “Es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos reciben el servicio y también las necesidades del personal”.

Para E.B. Flippo. La administración de personal “Es la planeación, organización, dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas con el fin de contribuir a la empresa”.

IV. HIPÓTESIS, VARIABLES, INDICADORES Y DEFINICIONES OPERACIONALES

4.1. HIPÓTESIS

Si existe una relación directa entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- La administración de personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es óptima.
- La satisfacción laboral en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es muy buena.
- Existe una relación directa entre la administración de Personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

4.2. OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- Variable Independiente: Administración de Personal
- Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| Administración de Personal | Reclutamiento de personal | Investigación interna de las necesidades laborales |
| | | Investigación externa del Mercado de recursos humanos |
| | | Técnicas de reclutamiento a utilizar |
| | Descripción y Análisis de puestos | Aspectos intrínsecos de los puestos de trabajo |
| | | Requisitos intelectuales y físicos |
| | | Responsabilidades y condiciones de trabajo |
| | Sueldos y salarios | Valuación del puesto de trabajo |
| | | Clasificación de los puestos de trabajo |
| | | Encuesta salarial |
| Satisfacción Laboral | Relaciones Laborales | Legislación laboral vigente |
| | | Grado de sindicalización |
| | | Cantidad y Calidad de Trabajo |
| | Reconocimiento Laboral | Cumplimiento de objetivos |
| | | Actitudes y comportamientos |
| | | Crecimiento Laboral |
| | Clima Laboral | Relaciones Interpersonales |
| | | Motivación de los trabajadores |
| | | Entorno físico del trabajo |

V. MATERIALES Y METODOS

5.1. MATERIALES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS

- 3 Millares de Hoja Bond
- 01 Computadora
- 01 Laptop
- 01 Impresora
- 03 Tóner
- Copias
- Internet

5.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN

Las técnicas e instrumentos que se utilizarán en el presente trabajo para la recolección de la información, se han desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de cada variable. Así tenemos: La encuesta y el instrumento son los cuestionarios.

5.2.1. INSTRUMENTOS

Se utilizarán instrumentos validados y codificados los cuales nos permitirán recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes.

5.3. METODOLOGÍA

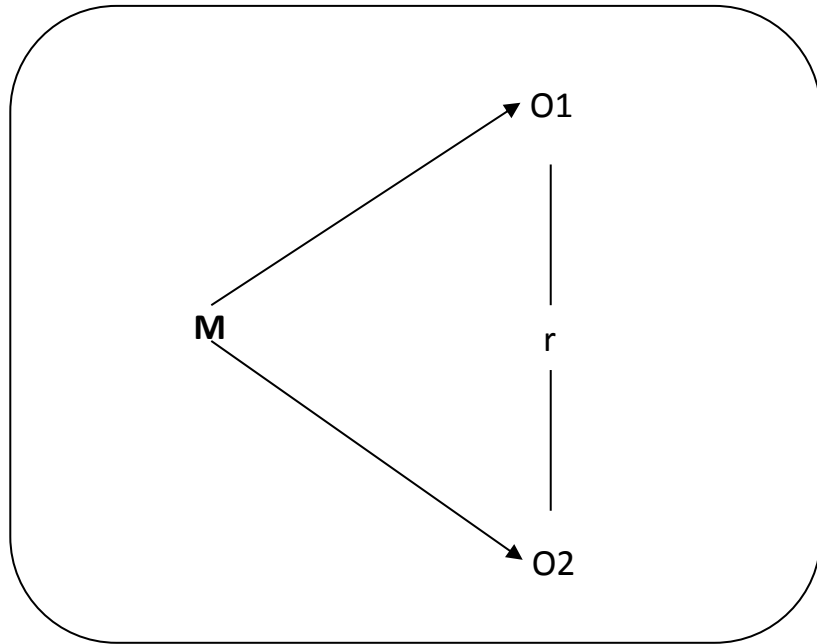
5.3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación que se aplicará es el descriptivo – correlacional de corte transversal.

- **Descriptivo:** Porque se busca medir las variables de estudio, para poder describirlas en los términos deseados.
- **Correlacional:** Debido a que estamos interesados en la determinación del grado de correlación existente entre las dos variables.
- **De corte transversal:** Porque la correlación de los datos se realiza en un tiempo determinado y único.

5.3.2. DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño de estudio que emplearemos es el Descriptivo – Correlacional, el cual se muestra en el siguiente diagrama.



Denotación:

| | | |
|-----------|---|-----------------------------|
| M | = | Muestra de Investigación. |
| O1 | = | Administración de Personal. |
| O2 | = | Satisfacción Laboral. |
| r | = | Relación entre variables. |

VI. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

6.1. POBLACIÓN

La población de estudio está formada por todos los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015.

6.2. MUESTRA

La población para la muestra de estudio es un total de 97 servidores administrativos, quienes cumplen diversas funciones dentro de la Universidad.

6.3. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Se utilizarán técnicas estadísticas de tendencia central (la media, la mediana y la moda) y de dispersión (cuánto y en qué forma están variando los datos); es decir, varianzas, correlaciones y regresiones de acuerdo a la tendencia de los datos y técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Para el análisis de datos cualitativos se utilizará la Escala de Likert que se usará para conocer las opiniones de los servidores administrativos que participan en el problema de investigación.

VII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS Y PRESUPUESTALES

7.1. POTENCIAL HUMANO

El presente trabajo de investigación será desarrollado con el siguiente equipo de trabajo:

- 2 Tesistas
- 1 Asesora
- 1 Co – asesora
- 2 colaboradores en la recolección de datos

7.2. RECURSOS MATERIALES

- 3 Millares de Hoja Bond
- 1 Computadora
- 1 Laptop
- 1 Impresora
- 03 Tóner
- Copias
- Internet

7.3. RECURSOS FINANCIEROS

La presente investigación se realizará con recursos propios.

7.4. COSTOS

7.4.1. RECURSO HUMANO

COSTO POR ENCUESTADOR

| CANT. | DETALLE | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|----------------------------------|----------------|---------------------------|------------------------|
| 2 | Jornal diario | 40 | 80 |
| 2 | Refrigerios | 10 | 20 |
| 10 | Pasajes | 1 | 10 |
| TOTAL DE RECURSOS HUMANOS | | | 110.00 |

7.4.2. RECURSOS MATERIALES

| CANT. | DETALLE | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|
| 10 | Lapiceros | 1.00 | 10.00 |
| 2 | Copias de trabajo | 15.00 | 30.00 |
| 110 | Copias de la encuesta | 0.10 | 11.00 |
| 15 | Llamadas telefónicas | 0.50 | 7.50 |
| | Hojas Bond | 25.00 | 75.00 |
| 1 | Internet | 66.00 | 66.00 |
| 3 | Espiralados | 3.00 | 9.00 |
| 300 | Impresiones | 0.50 | 150.00 |
| TOTAL DE RECURSOS HUMANOS | | | 358.50 |

7.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDADES | FEBRERO | | | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | AGOSTO | | | | SETIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | |
|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Planteamiento del Problema | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación de Objetivos | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación e importancia | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Operacionalización de variables y Formulación de Hipótesis | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión científica en el Marco Teórico | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presentación del Proyecto de Tesis | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de guías de observación, entrevistas, cuestionarios | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de los instrumentos de investigación | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tabulación | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Codificación de Resultados | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis e interpretación | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción preliminar | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión crítica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de borrador | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| Sustentación de tesis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |
| Levantamiento de observaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | |

BIBLIOGRAFÍA

- **Sotomayor Quenta, F. (2013).** *Relación del clima laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012.* Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración. Tacna. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Pág.1.
- **Salazar Guerra, J. M. (2013).** *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Rossevelt de Guatemala.* Tesis para optar la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional. Guatemala de la Asunción. Universidad Rafael Landívar. Pág. Resumen, 60,61.
- **Monteza Chanduvi, N. E. (2012).** *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico – Hospital Es salud, Chiclayo, 2010.* Tesis para optar el Grado Académico de Magister. Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Pág. 81.
- **Molocho Becerra, N. (2010).** *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009.* Tesis para optar el Grado Académico de Magister. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pág. Vi.
- **Salgado, J. F., Remeseiro, C. y Iglesias, M. (1996).** *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una Pyme.* Psicothema. Vol. 8. (N°2). Pág.: 329 – 335.
- **Hinojosa, C. (2010).** *Clima organizacional y Satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses.* Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. Chile. Universidad de Playa Ancha. Pág. 14, 16, 26.
- **Navarro Astor, E. (2008).** *Aportación al estudio de la Satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana.* Tesis para optar el Grado Académico de Doctor. Valencia. Universidad Politécnica de Valencia.

- **Gary Dessler. (1996).** ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. (6ta Ed.) México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. Pág. 2.
- **Chiavenato, I. (2007).** *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.* (8va Ed.) México: Mc Graw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Pág. 112 – 117.
- **Chiavenato, I. (2009).** *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.* (3ra Ed.) México: Mc Graw-Hill/ INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Pág. 2 – 11
- **Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013).** *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.* (15 Ed.) México: Pearson. Pag.74.
- **Spector, P. E.** *PSICOLOGIA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.* (1ra Ed. en español traducida de la 2da Ed. en ingles). México D.F.: Manual Moderno Pág. 190.
- **Márquez Pérez, Mónica.** *SATISFACCIÓN LABORAL.* Boletín electrónico Asociación de Egresados y Graduados PUCP. Pág. 1.
- **Schermerhum, Hunt y Osborn.**
- **Muñoz, A. (1990).** Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Pág. 76.
- **Alfaro Castellanos, M. (2012).** *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.* (1ra Ed.) México.: Red Tercer Milenio S.C. Pág. 11, 12.
- **Víctor M. Rodríguez. (2012).** *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.* Consultado el 15 de abril de 2015, de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- **Byars y Rue. (2012).** *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.* Consultado el 15 de abril de 2015, de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf

- **Rodríguez Valencia Joaquín. (2012).** *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. Consultado el 15 de abril de 2015, de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- **E.B. Flippo. (2012).** *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. Consultado el 15 de abril de 2015, de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Zorrilla, 1986. Concepto de método descriptivo.
- Hernández B, Velasco MHE. Encuestas transversales.
- Binet, Simon y Wechler. El método correlacional.

ANEXO N° 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2015”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES / DIMENSIONES | MATERIAL DE ESTUDIO | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo la administración de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo el reclutamiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –2015? ¿Cómo el análisis de puestos se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios –2015? ¿Cómo las remuneraciones se relacionan con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional 2015? | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015. <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo el reclutamiento de personal se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015. Determinar cómo el análisis de puestos se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015 Determinar cómo las remuneraciones se relacionan con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2015. | <p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación significativa entre la administración de personal y la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> El reclutamiento de personal tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015. El análisis de puestos tiene una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015. Las remuneraciones tienen una relación significativa con la satisfacción laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2015. | <p>VARIABLE DE ESTUDIO 1:</p> <p>Administración de Personal</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento de personal Análisis de puestos Remuneraciones <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2:</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Comportamiento organizacional Reconocimiento laboral Relaciones laborales | <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Servidores Administrativos</p> <p>Muestra: 81 servidores administrativos</p> | <p>NIVEL DE INVESTIGACION: Relacional.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: No experimental observacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Descriptiva correlacional de corte transversal.</p> <p>El diseño de investigación es de naturaleza no experimental de tipo descriptivo correlacional. Dentro de este contexto toda la investigación define su diseño en base a las hipótesis que se desarrolla en el trabajo de investigación.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> O1((O)) M --> O2((O)) O1 --- r((r)) --- O2 </pre> </div> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS</p> <p>La encuesta La entrevista Observación directa Análisis de documentos</p> |

ANEXO N° 3
CREDENCIALES



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

CREDENCIAL:

A la alumna: PERLA KARINA CASTELO HIDALGO con código de estudiante N° 10136001

Identificada con DNI N°: 71212760 se le autoriza y acredita como Bachiller de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD, para recabar información acerca de la Gestión de Recursos Humanos en las distintas dependencias de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a fin de concluir con el proyecto de investigación para el Grado Académico de Licenciado.

Por lo tanto se solicita a las distintas Áreas de la UNAMAD, brindar facilidades que el caso requiere para el cumplimiento de lo solicitado.



.....
Av. Dos de Mayo N° 960 – Puerto Maldonado – Madre de Dios
Oficina General de Personal: 082-571252



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

CREDENCIAL:

Al alumno: JOSÉ GERMAN RANOS GARCIA con código de estudiante N° 10136018

Identificado con DNI N°: 72222993 se le autoriza y acredita como Bachiller de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UNAMAD, para recabar información acerca de la Gestión de Recursos Humanos en las distintas dependencias de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a fin de concluir con el proyecto de Investigación para el Grado Académico de Licenciado.

Por lo tanto se solicita a las distintas Áreas de la UNAMAD, brindar facilidades que el caso requiere para el cumplimiento de lo solicitado.



.....
Av. Dos de Mayo N° 960 – Puerto Maldonado – Madre de Dios
Oficina General de Personal: 082-571252

ANEXO N° 4
RELACION DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
 “Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú”
 “Año de la Consolidación del Mar de Grau”

1. RELACION DE ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS (DATOS PLAZA DE ORIGEN)

| Nº | APEPAT | APEMAT | NOMBRES | GRADO alcanzado | CATEGORIA |
|----|--------|--------|---------|-----------------|-----------|
|----|--------|--------|---------|-----------------|-----------|

FUNCIONARIOS:

| | | | | | |
|---|----------|------------|----------------|-------|----|
| 1 | CHALLCO | VERGARA | MELCHOR GASPAR | CPC. | F3 |
| 2 | HUAYANCA | SAYRITUPAC | DORIS MERCEDES | M.Sc. | F3 |

PROFESIONALES:

| | | | | | |
|----|-----------|----------|-------------------|-------|-----|
| 3 | BELLIDO | ASCARZA | YAJHAYDA | MAG. | SPA |
| 4 | LEON | RAMIREZ | ADA | MAG. | SPA |
| 5 | SOVERO | GONZALES | CESAR AUGUSTO | CPC. | SPA |
| 6 | VARGAS | MEDINA | GISELA DEL CARMEN | LIC. | SPA |
| 7 | TORRES | GUZMAN | ANNE URSULA | LIC. | SPB |
| 8 | VELASQUEZ | MORALES | MARIA TERESA | M.Sc. | SPC |
| 9 | MARTINEZ | CALDERON | HUGO | LIC. | SPD |
| 10 | PEÑA | HUARINDA | OTILIO AUBERTO | LIC. | SPD |

TÉCNICOS:

| 11 | CAIRO | RUBIÑOS DE VASQUEZ | IVONNE ELIZABETH | BACH. | STA |
|----|-----------|--------------------|---------------------|-----------------|-----------|
| 12 | CORRALES | HINOJOSA | ROMELIA GUILLERMINA | LIC. | STA |
| 13 | HUAMANI | PEREZ | INES | CPC. | STA |
| 14 | OCOLA | PORTOCARRERO | SONIA ELENA | TÉC. | STA |
| 15 | RIOS | GRAJEDA | MERY | ECON. | STA |
| 16 | TERRAZAS | DEL ALCAZAR | ROSA JUDITH | ABOG. | STA |
| 17 | VALDIVIA | GAMARRA | LUIS FRANCISCO | TÉC. | STA |
| 18 | VIZCARRA | MENDEZ | ANIBAL | BACH. | STA |
| 19 | MENDEZ | TORRES | CARMEN | TÉC. | STB |
| 20 | QUISPE | HUANCA | NELIDA JACQUELINE | TÉC. | STB |
| 21 | SALAS | PEREA | SILVIA IVIS | TÉC. | STB |
| Nº | APEPAT | APEMAT | NOMBRES | GRADO alcanzado | CATEGORIA |
| 22 | VASQUEZ | ANDIA | ZIDGARTH HAMILTON | TÉC. | STB |
| 23 | ALVAREZ | QUISPE | TERESA | TÉC. | STC |
| 24 | ALVAREZ | RIOS | LIZBETH | BACH. | STC |
| 25 | ARIAS | SALDIVAR | ARLINE ROSARIN | TÉC. | STC |
| 26 | ARREDONDO | ROCA | MARIA ISABEL | TÉC. | STC |
| 27 | LIRA | JIMENEZ | GIOVANA | MAG. | STC |
| 28 | PINEDO | PINEDO | HELEN MARJA | TÉC. | STC |

AUXILIARES:

| | | | | | |
|----|-----------|--------------|-----------------|---------------------|-----|
| 29 | ITURRARAN | PUERTAS | BENJAMIN MARTIN | TÉC. | SAB |
| 30 | MARTINEZ | DE VELASQUEZ | CARMEN RUFINA | Secundaria Completa | SAB |

CAS: 23 *Técnicos*

PERSONAL ADMINISTRATIVO- TECNICOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | PROFESIÓN | FECHA DE NACIMIENTO | DNI | OFICINA | CONDICION |
|----|---|---|---------------------|-----------|--|-----------|
| 1 | ALVAREZ QUISPE TERESA | TEC. EN CONTABILIDAD | 03/10/1978 | 04828968 | OFICINA DE REMUNERACIONES APOYO | NOMBRADO |
| 2 | ALVAREZ RIOS LIZBETH | BACH. EN EDUCACIÓN... ACTA DE SUSTENTACION PARA OPTAR TITULO DE LIC. EN EDUCACION | 31/12/1975 | 29693347 | SECRETARIA DIRECCION UNIVERSITARIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO | NOMBRADO |
| 3 | ARIAS SALDIVAR ARLINE ROSARIN | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO | 17/12/1973 | 04962822 | SECRETARIA III OFICINA GENERAL DE PROYECCIÓN SOCIAL | NOMBRADO |
| 4 | ARREDONDO ROCA MARIA ISABEL | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO... DIPLOMA DE SECRETARIADO BILINGÜE... | 12/06/1954 | 29483534 | SECRETARIA III DIRECCION DE APOYO A LA GESTION DE INVESTIGACION | NOMBRADO |
| 5 | BELTRAN MENDOZA HAYDEE | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO | 07/12/1972 | 04825003 | SECRETARIA IV SECRETARIA GENERAL | NOMBRADO |
| 6 | CAIRO RUBIÑOS DE VASQUEZ IVONNE ELIZABETH | BACH. EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS... TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO... | 15/11/1961 | 05064449 | DIRECTORA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA DE DESARROLLO DE PERSONAL | NOMBRADO |
| 7 | CORRALES HINOJOSA ROMELIA GUILLERMINA | LIC. EN COMUNICACION SOCIAL, ESPEC: RELACIONES PÚBLICAS E INDUSTRIALES | 06/06/1964 | 29264677 | TECNICO EN FINANZAS II | NOMBRADO |
| 8 | HUAMANI PEREZ INES | CONTADORA PUBLICA... TEC. EN CONTABILIDAD... CONTANCIA DE INGRESO A MAESTRIA EN GESTION PUBLICA | 19/01/1976 | *04824918 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA DE PLANES Y PROGRAMAS | NOMBRADO |
| 9 | LIRA JIMENEZ GIOVANA | MAG. EN GESTIÓN PÚBLICA | 21/11/1977 | *04827812 | SECRETARIA III DECANATURA DE ECOTURISMO | NOMBRADO |
| 10 | MENDEZ TORRES CARMEN | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO... TEC. EN CONTABILIDAD... | 30/05/1976 | 04824184 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO II DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION | NOMBRADO |
| 11 | OCOLA PORTOCARRERO SONIA ELENA | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO | 01/05/1974 | 04823461 | SECRETARIA IV DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION | NOMBRADO |
| 12 | PINEDO PINEDO HELEN MARJA | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO COMPUTARIZADO BILINGÜE | 17/03/1976 | 04824005 | SECRETARIA III DEPARTAMENTO ACADEMICO DE ECOTURISMO Y ADMINISTRACION | NOMBRADO |
| 13 | QUISPE HUANCA NELIDA JACQUELINE | TEC. EN ENFERMERIA TECNICA | 12/02/1977 | 04827170 | TECNICO EN ENFERMERIA II UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD-CENTRO MEDICO | NOMBRADO |
| 14 | RIOS GRAJEDA MERY | ECONOMISTA. CERTIFICADO DE ESTUDIOS DE MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA | 25/05/1960 | 23966327 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA DE RACIONALIZACION Y ESTADISTICA | NOMBRADO |
| 15 | SALAS PEREA SILVIA IVIS | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO COMPUTARIZADO | 11/08/1970 | 09509446 | SECRETARIA IV DECANATURA DE EDUCACION | NOMBRADO |
| 16 | TERRAZAS DEL ALCAZAR ROSA JUDITH | ABOGADO... TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO... | 20/01/1975 | 00791733 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA DE PRENSA Y PUBLICIDAD SISTEMA ADMINISTRATIVO I | NOMBRADO |

total = 50 Técnicos

| | | | | | | |
|----|---------------------------------|--|------------|-----------|---|------------|
| 17 | VALDIVIA GAMARRA LUIS FRANCISCO | CONSTANCIA DE ESTUDIOS CONCLUIDOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERIA AGROINDUSTRIAL... PROTESISTA DENTAL... | 04/08/1973 | 04963068 | RESPONSABLE PLANTA PILOTO DE FRUTAS | NOMBRADO |
| 18 | VASQUEZ ANDIA ZIDGARTH HAMILTON | ESTUDIANTE DE LA CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS VII SEMESTRE... EXPERTO EN COMPUTACION E INFORMATICA... | 05/06/1974 | *04963641 | PROGRAMADOR DE SISTEMA PAD II OFICINA GENERAL DE INFORMATICA | NOMBRADO |
| 19 | VIZCARRA MENDEZ ANIBAL | BACH. CONTABILIDAD... TEC. EN CONTABILIDAD... | 17/11/1957 | *04805680 | TECNICO ADMINISTRATIVO II OFICINA UNIVERSITARIA DE PATRIMONIO | NOMBRADO |
| 20 | CHULLO HUALLPA CELIA | BACHILLER EN ADMINISTRACION | 03/03/1972 | 23942814 | TECNICO EN ARCHIVO IV ARCHIVO CENTRAL | CONTRATADO |
| 21 | HERRERA MACHACA ZANDALI | BACHILLER EN ADMINISTRACION | 28/07/1992 | 47179924 | ENCARGADA DE ESCALAFON | CONTRATADO |
| 22 | HUACHACA MEZA ZENOVIA | TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO | 12/05/1978 | 04828451 | SECRETARIA III DUBU | CONTRATADO |
| 23 | TORO CHAVEZ DANTE FELIX | BACH. EN INGENIERIA AGROINDUSTRIAL | 11/02/1987 | 44115299 | TECNICO EN LABORATORIO | CONTRATADO |
| 24 | VELASQUEZ PEREZ NANCY SOFIA | TÉCNICO EN SECRETARIADO EJECUTIVO | 05/10/1961 | 23880630 | SECRETARIA V INRENMA | CONTRATADO |
| 25 | YAÑEZ FERNANDEZ YORWI EDER | EGRESADO DE CONTABILIDAD | 18/04/1993 | 47687885 | TECNICO ADMINISTRATIVO ABASTECIMIENTO | CONTRATADO |
| 26 | IBARRA SUPANTA OSHIN | BACHILLER EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES | 24/11/1992 | 62108809 | CAJERO II UNIDAD DE CAJA | CONTRATADO |
| 27 | SURI PALOMINO TANIA | DIPLOMA DE EGRESADO-SECRETARIADO EJECUTIVO | 26/06/1989 | 45114701 | SECRETARIA IV DIGA | CONTRATADO |

PERSONAL ADMINISTRATIVO- AUXILIAR NOMBRADO

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | PROFESIÓN | FECHA DE NACIMIENTO | DNI | OFICINA | CONDICION |
|----|-------------------------------------|---|---------------------|----------|---|-----------|
| 1 | ITURRARAN PUERTAS BENJAMIN MARTIN | TEC. EN ELECTRONICA | 24/04/1975 | 04827340 | TRABAJADOR DE SERVICIO III OFICINA DE SERVICIOS GENERALES | NOMBRADO |
| 2 | MARTINEZ DE VELASQUEZ CARMEN RUFINA | SECUNDARIA COMPLETA... DIPLOMA DE CURSO DE TÉCNICO BIBLIOTECARIO... | 27/01/1967 | 04818606 | TRABAJADOR DE SERVICIO III OFICINA DE SERVICIOS GENERALES | NOMBRADO |

CAS 15 Aux.
CAS Total: 17 Auxilios

CAS: 8 prof.

PERSONAL ADMINISTRATIVO-PROFESIONALES NOMBRADOS Y CONTRATADOS

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | PROFESIÓN | FECHA DE NACIMIENTO | DNI | CARGO | CONDICION |
|----|--------------------------------------|---|---------------------|----------|--|------------|
| 1 | BEILIDO ASCARZA YAJHAYDA | MAG. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION | 11/11/1978 | 40001616 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV | NOMBRADO |
| 2 | LEON RAMIREZ ADA | MAG. EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION... CONSTANCIA DE EGRESADO DE MAESTRIA C/M EN DOCENCIA UNIVERSITARIA... | 13/06/1973 | 23952161 | Director de SISTEMA ADMINISTRATIVO DIRECCION UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS | NOMBRADO |
| 3 | MARTINEZ CALDERON HUGO | LIC. PEDAGOGIA Y HUMANIDADES, ESPEC: EDUCACION FISICA | 16/12/1958 | 20015206 | DIRECTOR- OFICINA DE PROMOCION DEL DEPORTE | NOMBRADO |
| 4 | PEÑA HUARINDA OTILIO AUBBERTO | LIC. EN NUTRICION HUMANA | 13/12/1958 | 29236051 | NUTRICIONISTA I UNIDAD DE SERVICIOS ALIMENTARIOS | NOMBRADO |
| 5 | SOVERO GONZALES CESAR AUGUSTO | CONTADOR PUBLICO | 26/06/1954 | 07957222 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV UNIDAD DE ALMACEN | NOMBRADO |
| 6 | TOBRES GUZMAN ANNE URSULA | LIC. EN ADMINISTRACION | 15/03/1977 | 10558298 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III OFICINA DE DESARROLLO DE PERSONAL | NOMBRADO |
| 7 | VARGAS MEDINA GISELA DEL CARMEN | LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION... SECRETARIADO EJECUTIVO... | 15/07/1972 | 23944051 | RELACIONISTA PUBLICA DIRECCION UNIVERSITARIA DE IMAGEN INSTITUCIONAL | NOMBRADO |
| 8 | VELASQUEZ MORALES MARIA TERESA | MAG. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION C/M EN GESTION EDUCACIONAL LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN | 22/09/1970 | 23929985 | RELACIONISTA PUBLICA II OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL | NOMBRADO |
| 9 | CHALLCO VERGARA MELCHOR GASPAR | CONTADOR PUBLICO... TEC EN CONTABILIDAD COMPUTARIZADA... | 06/01/1962 | 23895381 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA UNIVERSITARIA DE CONTABILIDAD | NOMBRADO |
| 10 | HUAYANCA SAYRITUPAC DORIS MERCEDES | MAG. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION C/M EN EDUCACION AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE | 27/02/1957 | 21467950 | UNIDAD DE DESARROLLO Y COLECCIÓN DE LA BIBLIOTECA CENTRAL | NOMBRADO |
| 11 | BACA CUSIHUAMAN WALTER CESAR | BACHILLER EN ADMINISTRACION | 01/10/1987 | 44608872 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO UNIDAD DE PATRIMONIO | NOMBRADO |
| 12 | BETANCURT PALOMINO AMERICO | Licenciado en Administracion de Empresas | 02/03/1974 | 25002963 | Director Abastecimiento | NOMBRADO |
| 13 | CUEVA SUYOC LUZ MARINA MANUELA | ABOGADO | 01/03/1989 | 45711037 | ABOGADO III CONTROL INTERNO | CONTRATADO |
| 14 | FRANCO PARIONA ELIZABETH GIOVANNA | CONTADORA PUBLICA | 23/01/1984 | 42249539 | ENCARGADA DE LA DIRECCION UNIVERSITARIA DE TESORERIA | CONTRATADO |
| 15 | GARRIDO LIMA DE MARTINEZ ROSA AMELIA | LICENCIADA EN PSICOLOGIA | 22/12/1961 | 23872053 | PSICOLOGO IV UNIDAD DE SERVICIO DE SALUD | CONTRATADO |
| 16 | MENDOZA CCANAHUIRE LIVIA BENITA | CONTADOR PUBLICO COLEGIADO | 13/03/1981 | 40821195 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV TESORERIA | CONTRATADO |
| 17 | NAVIO CONDORI RUTH RAQUEL | CONTADOR PUBLICO COLEGIADO | 17/10/1989 | 45996754 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I REMUNERACIONES | CONTRATADO |
| 18 | ORMACHEA MEJIA GLADYS | INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMATICA | 26/12/1968 | 10142992 | ANALISTA DE SISTEMA PAD-I | CONTRATADO |

Total 36 profesionales

| | | | | | | |
|----|--|--|------------|----------|--|------------|
| 19 | TAYPE CALLA YENI VERONICA | CONTADORA PUBLICA... TEC. EN SECRETARIADO EJECUTIVO... TEC. EN GUIA OFICIAL DE TURISMO... | 15/10/1980 | 40689972 | DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I OFICINA DE PRESUPUESTO | CONTRATADO |
| 20 | ZAMBRANO VALENCIA CARMEN JACQUELINE | CONTADOR PUBLICO COLEGIADO | 31/12/1968 | 05071388 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV UNIDAD DE PATRIMONIO | CONTRATADO |
| 21 | SURCO GAMARRA MELQUIADES | LICENCIADO EN ADMINISTRACION | 13/04/1982 | 41387920 | DIRECCION UNIVERSITARIA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO- ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO IV | CONTRATADO |
| 22 | REVILLA MENDOZA SILVIA | LICENCIADA EN ENFERMERIA | 10/06/1985 | 43031812 | ODP-ASISTENTE SOCIAL IV | CONTRATADO |
| 23 | HUAMAN RAMOS YOVANNA ZENOVIA | LICENCIADA EN ENFERMERIA | 16/05/1989 | 45952260 | OFICINA UNIVERSITARIA DE BIENESTAR ESTUDIANTIL ASISTENTE SOCIAL IV | CONTRATADO |
| 24 | RODRIGUEZ PEREZ DAN | BACHILLER EN INGENIERIA ELECTRICA | 29/11/1972 | 23950456 | OFICINA DE PROGRAMACION E INVERSIONES | CONTRATADO |
| 25 | DONAYRE ARHUIRI YANELIT | BACHILLER EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES | 07/05/1990 | 46508565 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO III OFICINA DE CONTABILIDAD | CONTRATADO |
| 26 | VASQUEZ AVILA KARLO JOEL | ECONOMISTA | 23/10/1980 | 40700110 | ESPECIALISTAS EN FINANZAS III PLANIFICACION Y PRESUPUESTO | CONTRATADO |
| 27 | ANICAMA FLORES MODESTA ELOISA | ABOGADA | 12/01/1953 | 21466016 | DIRECTORA ASESORIA LEGAL | CONTRATADO |
| 28 | ALCA HUAYANCA SHIRLEY KEELUNG | BACHILLER EN CONTABILIDAD | 10/06/1990 | 46849036 | CONTADOR IV OFICINA DE CONTABILIDAD | CONTRATADO |

RELACION DEL PERSONAL CAS 2016

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES | DNI | GANADOR Y/O INVITADO | DEL | AL | CARGO / OFICINA | GRADO DE INSTRUCCIÓN | TITULO PROFESIONAL | TITULO TECNICO |
|----|---------------------------------------|----------|----------------------|------------|------------|--|---|-----------------------------|-----------------|
| 1 | BRAEZ QUIRPE SUPER MARCIAL | 41437450 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ADMINISTRADOR - VIVERO FORESTAL | Estudiante de Derecho | Ing. forestal | |
| 2 | CCORI CARDENAS JOSE | 45926649 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO-DUAL | Egresado de Contabilidad y Finanzas | | |
| 3 | SILVA MURTADO EMILIO EDY | 72010223 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO - OFIC REMUNERACIONES | Estudiante de Contabilidad | | |
| 4 | CUJURO USCA EVER RUDY | 72421918 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO- OUC (CONTABILIDAD) | Estudiante de Derecho | | |
| 5 | ZEGARRSA RUIZ CANDICE | 45829464 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO- SECRETARIA GENERAL | Bach. Administracion Y Negocios Internacionales | | |
| 6 | MERMA YANCCAY ODIRA FRANS | 46840840 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO- DESARROLLO DE PERSONAL | Estudiante de Contabilidad | | |
| 7 | DEL ALCAZAR CASTRO BUNICE ANNIE ALINA | 47562206 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO E INFORMATICA -DUI Y S (INGENIERIA Y SISTEMAS) | Egresado en Ing. de Sistemas | | Tec. Secretaria |
| 8 | BORDA VALDENAM A SANDRA LUCERO | 46405279 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO E INFORMATICA -LAB. EDUCACION | Secundaria Incompleta | | |
| 9 | CONDORI MOSQUERA ARMANDO SAMIL | 48424668 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | CARPINTERO- OUSCTM Y EM (OFICINA UNIVERSITARIA DE SERVICIOS GENERALES TRANSPORTE MAQUINARIA Y EQUIPO MECANICO) | Secundaria completa | | |
| 10 | APAZA PERILACIO NICOLAS | 25005861 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | CHOPER-RECTORADO | | | |
| 11 | CHIPANA VASQUEZ WILLY JOEL | 41994550 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | CONJERSE-RECTORADO | | | |
| 12 | BAUTISTA CAVERO VICTOR MANUEL | 10480812 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO- OFIC REMUNERACIONES | | Contadora Publica Colegiada | |
| 13 | RAMOS MAQUERA NANCY | 40997032 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | ESPECIALISTA DE INFORMATICA (ASUNTOS ACADemicOS) | Bach. Educacion Matematica y Computacion | | |
| 14 | ENRIQUEZ MORA JAN CARLOS | 4585531 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | GUARDIAN - VIVERO FORESTAL EL BOSQUE | 4to Secundaria | | |
| 15 | CHOTA PICAYA JESUS BEYNERO | 05852086 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL -VIVERO FORESTAL EL BOSQUE | Secundaria completa | | |
| 16 | GAMARRA CASTRO LEONARDO | 04804312 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL DE LIMPIEZA - OUSCTM Y EM | Secundaria completa | | |
| 17 | CARDICEL GUERRA ELFRIDA VIRGILIA | 04819428 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL DE LIMPIEZA - OUSCTM Y EM | Secundaria completa | | |
| 18 | IDME CONDORI ISABEL | 41486559 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL DE LIMPIEZA - OUSCTM Y EM | Secundaria completa | | |

RELACION DEL PERSONAL CAS - UNAMAD

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|----------|-------------------|----------|----------|------------|---|--|------------------------------|---|-----------------|
| 19 | MEJIA | JUACHIN | YURI | 42893994 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Secundaria completa | | |
| 20 | YVANA | HUYENO | JUAN | 04800733 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Secundaria completa | | |
| 21 | CONDORINA | WIZCARRA | REYOMANESA | 40288186 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | SECRETARIA -DIEC FACULTAD ECOTURISMO | | | Tec. Secretaria |
| 22 | LIMA | PIMENTEL | JUAN MIGUEL | 70506337 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | SOPORTE TECNICO -DUI Y S | Egresado Ing. de Sistemas | | |
| 23 | IBECALZO | ZAMBRANO | WAGNER | 71345784 | GANADOR | 01/02/2016 | 31/12/2016 | TECNICO EN REDES -DUI Y S | | Ing. de Sistemas | |
| 24 | RUIZ | JIMENEZ | DIAGNOS KATHERINE | 70886334 | INVITADO | 01/02/2016 | hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | SECRETARIA -BIBLIOTECA CENTRAL | Estudiante en Administracion | | |
| 25 | RUIZ | JIMENEZ | ROSEANE GUSSEL | 76339931 | INVITADO | 01/02/2016 | hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | ASISTENTE ADMINISTRAT. CENTRO DE PRODUCCION PANADERIA | Estudiante en Administracion | | |
| 26 | BIURGA | RODRIGO | LUZ NILAGROS | 46364849 | INVITADA | 01/03/2016 | 30/06/2016 | SECRETARIA -DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS BASICAS | | | Tec. Secretaria |
| 28 | IREWNEO | MENDOZA | VERONICA KORINA | 45356209 | INVITADO | 01/02/2016 | hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | SECRETARIA DE CEPRE | | | Tec. Secretaria |
| 29 | CROSSBY | TUERNOS | STELLA | 74689995 | GANADOR | 01/03/2016 | 31/12/2016 | SECRETARIA DEL DEPARTAMENTO ACADEMICO DE INGENIERIA | | | |
| 30 | CALLATA | SIERRA | ELSA | 44092472 | INVITADA | 17/02/2016 | hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | ASISTENTE ADMINISTRATIVO - DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION | Bach. en Administracion | Estudiante de Maestria en Gestion Publica | |

RELACION DEL PERSONAL CAS - UNAMAD

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|----------|---------------|----------|-----------|------------|---|---|--|------------------------------------|--|
| 31 | AMACHI | GATICA | ANA | 04800509 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | 4to Secundaria | | |
| 32 | CRUZ | QUISE | SONIA | 4604463 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Secundaria Incompleta | | |
| 33 | DIAZ | HUAMAN | LIZ MABINA | 04963957 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Secundaria Completa | | |
| 34 | RODRIGUEZ | ESTANCO | DALIA LIZETH | 04826202 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Estudiante Secundaria | | |
| 35 | HUANDURE | FLORES | NOBA | 04825508 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | PERSONAL DE LIMPIEZA -OUSGTM Y EM | Primaria Completa | | |
| 36 | CASANCA | PARILLO | LORETH ANELA | 46189167 | INVITADA | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | SECRETARIA OFICINA UNIVERSITARIA DE TESORERIA | | Tec. Secretariado ejecutivo | |
| 37 | BIQUELME | GARCIA | YOLITZA HELEN | 70720149 | REEMPLAZO | 01/02/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | ASISTENTE ADMINISTRATIVO - VICERRECTORADO ACADEMICO | | Tec. En Offmatica | |
| 38 | ARELLANO | MESTANZA | FRANK | 4475864Z | INVITADA | 01/03/2016 | 31/05/2016 | CAMAROGRAFO DE LA DUIH | Estudiante en Educacion Matematica Y Computacion | | |
| 39 | MORALES | TRONCOSO | JACQUELANA | 4376046Z | GANADORA | 01/03/2016 | 31/12/2016 | SECRETARIA DE BIBLIOTECA CENTRAL | | Tec. En Contabilidad | |
| 40 | CONDORI | LAYNE | SONIA | 48204965 | GANADORA | 01/03/2016 | 31/12/2016 | SECRETARIA DPTO. ACAD. DE EDUCACION | | Tec. En Administracion de Empresas | |

RELACION DEL PERSONAL CAS - UNAMAD

| | | | | | | | | | | | |
|----|------------|---------|----------------|----------|----------|------------|---|---|------------------------|--|---|
| 41 | CACERES | APAZA | MARISOL CINILA | 29864549 | GANADORA | 01/03/2016 | 31/12/2016 | SECRETARIA DEL VRI | | | Tec. En Contabilidad / Tec. En Secretariado Ejecutivo |
| 42 | HUACHICA | ROMAN | CARLOS | 43645225 | INVITADO | 01/03/2016 | 31/05/2016 | ASISTENTE ADM. DEL ABASTECIMIENTO | LIC. En Administracion | | |
| 43 | GONZALEZ | GUZMAN | LIDA | 70235672 | INVITADA | 01/04/2016 | 30/06/2016 | MEDICO - DIRECCION UNIVERSITARIA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO | Medico Cirujano | | |
| 44 | FLORES | RACUA | PAOLO SERGIO | 79465528 | INVITADO | 14/03/2016 | 31/06/2016 | ASISTENTE ADMINISTRATIVO (REEMPLAZO DE NATALY MIRANDA MONDELAGON) | | | Tec. Computacion e Informatica |
| 45 | VILLARREAL | ORBE | GEISY ZOE | 46848321 | INVITADO | 20/04/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | SECRETARIA/ DPTO ACAD. DE ECOTURISMO | Estudiante de Derecho | | Tec. Secretariado ejecutivo |
| 46 | QUISEP | CRICORE | SILVER | 42774311 | INVITADO | 20/04/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | Asistente Administrativo OUT | | | Tec. Guia Oficial en Turismo |
| 47 | CASAS | MUSA | RAQUEL BEATRIZ | 47323778 | INVITADA | 03/05/2016 | Hasta que las plazas sean cubiertas mediante concurso publico | Ejecutivo Administrativo / Secretaria Cnl. | Estudiante de Derecho | | |



ANEXO N°5
ENCUESTA DIGITAL

**ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA ADMINISTRACION DE PERSONAL Y
SATISFACCION LABORAL**

Estimados señores la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información referente a Administración de Personal y Satisfacción Laboral, usted encontrará a continuación un conjunto de afirmaciones para lo cual le pedimos que marque el recuadro que crea conveniente con una X. Esta información es de carácter anónimo, su procedimiento será reservado motivo por el cual le pedimos sinceridad al elegir la respuesta. Hay cinco posibles respuestas para cada pregunta.

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Instrucciones

- 1. A continuación se presenta los enunciados de las preguntas, sea honesto en sus respuestas.
- 2. No deje preguntas sin responder
- 3. Marque con un aspa su respuesta en los recuadros según la alternativa que considere más apropiada considerando la frecuencia.

ENCUESTAS ANÓNIMA DE OPINIÓN

Oficina :

Condición laboral : Nombrado Contratado

Años de servicio : Años..... Meses..... ..Días.....

Grupo ocupacional : Funcionario Profesional
Técnico Auxiliar

Grado de instrucción : Primaria Secundaria
Superior Post grado

ADMINISTRACION DE PERSONAL

| N° | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Participa Ud. de las convocatorias internas de personal en la Universidad? | | | | | |
| 2 | ¿El proceso de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes se realizan de acuerdo a políticas de personal? | | | | | |
| 3 | El reclutamiento de personal se realiza de acuerdo a un diagnóstico de necesidades | | | | | |
| 4 | ¿Le da importancia la universidad al reclutamiento interno cuando se presenta una vacante | | | | | |
| 5 | ¿La universidad busca fuentes de reclutamiento como universidades, portales, ferias de empleo para identificar los candidatos apropiados para el puesto vacante? | | | | | |
| 6 | Cuando se pretende contratar a un nuevo empleado se respeta el proceso de contratación desde la primera etapa. | | | | | |
| 7 | ¿La Universidad utiliza medios de difusión masiva para informar a los posibles candidatos sobre la vacante existente en la Unamad? | | | | | |
| 8 | ¿Considera que los procesos de reclutamiento en la universidad son transparentes? | | | | | |
| 9 | ¿Su jefe inmediato le informa sobre las políticas internas de reclutamiento en la Universidad? | | | | | |
| 10 | ¿El área de Recursos Humanos dirige el proceso para la contratación de Personal? | | | | | |
| 11 | ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas? | | | | | |
| 12 | ¿Considera que el trabajo que realiza cumple con las exigencias de la Universidad? | | | | | |
| 13 | ¿Considera que Ud. tiene una amplia capacidad de comprensión intelectual para el desempeño de sus actividades? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que su nivel salarial es bueno respecto a otras Instituciones? | | | | | |
| 15 | ¿Conoce las funciones que desarrollan otras áreas? | | | | | |
| 16 | ¿Tienen los colaboradores la experiencia necesaria para asumir con responsabilidad las funciones asignadas? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | ¿Su trabajo tiene exigencias físicas y psicomotrices? | | | | | |
| 18 | Antes de desempeñar sus labores en su nuevo puesto de trabajo, ¿Recibió una capacitación de inducción? | | | | | |
| 19 | ¿Considera Ud. que su experiencia, habilidades aportarían de mejor forma en otra área en la Universidad? | | | | | |
| 20 | Dentro de la estructura de la Universidad, ¿Existe una oficina o departamento que evalúe el desempeño de los colaboradores? | | | | | |
| 21 | ¿Las actividades que realiza son rutinarias? | | | | | |
| 22 | ¿Cuenta con autonomía, responsabilidad y control en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 23 | ¿Se proporciona a los colaboradores la retribución económica tomando en cuenta el desarrollo de las actividades? | | | | | |
| 24 | ¿La institución compensa a los trabajadores por las horas laboradas fuera de la jornada laboral? | | | | | |
| 25 | ¿Las compensaciones son incluidas en los salarios percibidos dentro de la Universidad? | | | | | |
| 26 | Considera Ud. que la Universidad debe otorgarle un plus económico por el tiempo de servicio en el puesto. | | | | | |
| 27 | ¿Cree que existe equidad en los salarios que percibe el personal dentro de la Universidad? | | | | | |
| 28 | ¿Conoce las escalas salariales que tiene la Universidad? | | | | | |
| 29 | ¿Cree Ud. que los salarios percibidos justifican la cantidad de puestos de trabajo en la Universidad? | | | | | |
| 30 | Cuando sale en comisión de servicio, ¿La Universidad le otorga un plus para transporte? | | | | | |
| 31 | ¿Cree Ud. estar bien pagado por los conocimientos que aporta en su puesto de trabajo? | | | | | |
| 32 | ¿La escala remunerativa en la institución es actualizada periódicamente? | | | | | |
| 33 | ¿Cree Ud. que los salarios en la UNAMAD están acorde al mercado laboral?(En relación a otras instituciones) | | | | | |

VARIABLE: SATISFACCIÓN DE PERSONAL

| N° | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | ¿Observa cambios organizacionales en la Universidad que mejoren su calidad de servicio? | | | | | |
| 2 | ¿El personal encargado de los órganos de línea o de jefaturas expresa expectativas positivas por el desarrollo futuro y da sugerencias de mejora? | | | | | |
| 3 | ¿Su jefe inmediato lo incentiva a mejorar su trabajo? | | | | | |
| 4 | ¿Conoce claramente y comprende el funcionamiento de la estructura organizacional de la Unamad? | | | | | |
| 5 | ¿Cree Ud. que su jefe inmediato conoce sus funciones en del puesto asignado? | | | | | |
| 6 | ¿La misión y visión de la universidad es difundida a todo el personal? | | | | | |
| 7 | ¿Sugeriría a alguien trabajar en la UNAMAD? | | | | | |
| 8 | ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones, sensaciones, impresiones, respuestas y sugerencias? | | | | | |
| 9 | ¿Considera que la Universidad brinda sus servicios de acuerdo a políticas medioambientales y de responsabilidad social? | | | | | |
| 10 | ¿Las políticas establecidas en la UNAMAD son comunicadas a tiempo? | | | | | |
| 11 | ¿Ud. cree que los valores plasmados en el Plan Estratégico de la UNAMAD se cumplen en la práctica? | | | | | |
| 12 | ¿La UNAMAD cuenta con normas para Uniformizar la Generación de Documentos Oficiales? | | | | | |
| 13 | ¿Existe un Reglamento de Evaluación del Desempeño para medir el grado de eficiencia y eficacia de los colaboradores? | | | | | |
| 14 | ¿En la Universidad crean espacios de confianza con la finalidad de destacar valores: Responsabilidad, unión, libertad y respeto? | | | | | |
| 15 | ¿Se realizan eventos culturales, académicos dentro de la institución, para favorecer las relaciones interpersonales? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | ¿Considera que su jefe inmediato valora y toma en cuenta su opinión? | | | | | |
| 17 | ¿Se le proporciona asesoría o charlas para saber cómo enfrentar problemas y tensiones que se originan en el trabajo? | | | | | |
| 18 | ¿Recibe Ud. formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo? | | | | | |
| 19 | ¿Se le brinda estímulos y reconocimientos por su buen desempeño y competencia en sus funciones? | | | | | |
| 20 | ¿La Universidad le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera profesional? | | | | | |
| 21 | ¿La Universidad se preocupa en el desarrollo de personal y laboral de sus colaboradores que contribuya a realizar Carrera Pública en la Universidad? | | | | | |
| 22 | ¿Considera que una reunión coordinación semanal con todo el equipo contribuye a un buen desempeño laboral? | | | | | |
| 23 | ¿La Universidad busca estrategias para evaluar el cumplimiento de objetivos? | | | | | |
| 24 | ¿Le resulta fácil el cumplimiento de tareas encomendadas por su jefe inmediato? | | | | | |
| 25 | ¿Al finalizar un periodo (año) el área en la labora aporta al cumplimiento de los objetivos establecidos en el POI? | | | | | |
| 26 | ¿Considera Ud. necesario implementar un programa de capacitación que contribuya a alcanzar un desempeño óptimo en los colaboradores de la UNAMAD? | | | | | |
| 27 | ¿Los ascensos de los servidores se producen mediante promoción al nivel inmediato superior previo concurso de méritos? | | | | | |
| 28 | ¿Existen programas de capacitación para cada nivel de carrera y de acuerdo con las especialidades? | | | | | |
| 29 | ¿Se evalúan los méritos individuales y el desempeño en el cargo? | | | | | |
| 30 | ¿Se hacen cambios de grupos ocupacionales hacia un nivel inferior al alcanzado? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | ¿Considera que en la UNAMAD hacen cumplir el régimen disciplinario (sanciones) con los servidores que resultan responsables administrativamente de algún acto? | | | | | |
| 32 | ¿Las funciones asignadas al personal están bien definidos? | | | | | |
| 33 | ¿Conoce las funciones que debe realizar diariamente en su trabajo? | | | | | |
| 34 | ¿Se le brinda las condiciones laborales óptimas para mejorar su desenvolvimiento dentro de la Universidad? | | | | | |
| 35 | Si Ud. se equivoca al tomar una decisión dentro del trabajo, ¿Su jefe inmediato lo apoya? | | | | | |
| 36 | ¿Pertenece Ud. al sindicato de trabajadores de la Universidad? | | | | | |
| 37 | ¿Conoce Ud. las normas del sindicato de trabajadores de la Unamad? | | | | | |
| 38 | ¿Su jefe inmediato le permite asistir a las reuniones convocadas por el sindicato de trabajadores de la Unamad? | | | | | |
| 39 | ¿Ejerce libremente su derecho de sindicalización en la Unamad? | | | | | |
| 40 | ¿Le gustaría ser representante en el sindicato de trabajadores de la Unamad? | | | | | |

ANEXO N°6 BASE DE DATOS

| Nombres y Apellidos | SATISFACCION DE PERSONAL | | | | | | | | | | | | SATISFACCION LABORAL | | | | | | | | | | | | PUNTAJACION BRUTA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | Medios de Puntaje | | | | | | | | | | | | Medios de Puntaje | | | | | | | | | | | | VARIANTE 1 | | | VARIANTE 2 | | | VAL 1 | VAL 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Satisfacción | | | | | | | | | | | | Satisfacción | | | | | | | | | | | | Medio | Desviación | Desviación | Desviación | Desviación | Desviación | Desviación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |

NOTA BIOGRÁFICA



Perla Karina Gastelo Hidalgo, nació el 16 de enero de 1993 en la ciudad de Bagua Grande, provincia de Utcubamba, departamento de Amazonas.

Hizo sus Estudios Secundarios en la I.E.B.R. “Jose Faustino Sanchez Carrión” – departamento de San Martín y en la I.E.B.R.S. Iñapari – departamento de Madre de Dios. Estudió Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazonica

de Madre de Dios, obteniendo el grado de bachiller el año 2015.

Realizó cursos de especialización en: Gestión del Talento Humano, Introducción al Control Gubernamental y Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF.

Trabajó en instituciones públicas y privadas: Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios – Órgano de Control Institucional, Consorcio Madre de Dios/Universidad de Florida – Oficina de seguimiento y monitoreo; actualmente se desempeña como asistente administrativa en la Unidad Operativa Regional de Madre de Dios del Programa de Inversión Publica para el Fortalecimiento de la Gestión Ambiental y Social de los Impactos Indirectos el Corredor Vial Interoceánico Sur II Etapa – conocido como PROGRAMA MINAM+CAF.



José Germán Ramos García, nació el 12 de noviembre de 1990 en la ciudad de Ica, provincia de Ica, departamento de Ica.

Hizo sus estudios primarios y secundarios en la I.E. PNP “Teodosio Esteban Franco García”. Estudió Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios, obteniendo el grado de bachiller en el año 2015.

Realizó cursos de especialización en: Negocios Internacionales, Gestión Pública por Resultados, Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF, Consultor Junior y Formulación de Planes de Econegocios.

Trabajo en instituciones públicas y privadas: Estudio contable Paredes Ochoa & Asociados, Banco de Crédito del Perú – BCP, Programa Presupuestal EURO ECO TRADE, actualmente se desempeña como Asistente Administrativo del Proyecto de Inversión Pública “Mejoramiento de las Capacidades Regionales para Fortalecer la Gestión Territorial en la Región de Madre de Dios”, de la Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial, de la Gerencia Regional Planemaiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, del Gobierno Regional de Madre de Dios y Gerente General de la empresa Tambo Inversiones Ecologicas S.A.C.