

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS  
MENCIÓN: PROYECTOS DE INVERSIÓN**



**NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POST  
MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

**Tesis**

Para optar el grado académico de  
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,  
MENCIÓN: PROYECTOS DE INVERSIÓN

**Presentado por:**

**Heydi Yoliza Gutierrez Hermoza**

**Tingo María – Perú**

**2024**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**UNIDAD DE POSGRADO FCEA**  
**DIRECCIÓN**



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

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

**Nro. 024-2024-UPG-FCEA-UNAS**

En la ciudad universitaria, siendo las **11:00 am** del 05 de setiembre del 2024, reunidos virtualmente vía Microsoft Teams; se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada: **NIVEL DE SATISFACCION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POST MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**. A cargo de la candidata al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención: Proyectos de Inversión; **HEYDI YOLIZA GUTIERREZ HERNOZA**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **MUY BUENO**

Acto seguido, a horas **11:51 am**, el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 05 de Setiembre de 2024

Dr. EFRAIN ELI ESTEBAN CHURAMPI  
PRESIDENTE DEL JURADO



MSc. ENDER LÓPEZ TEJADA  
MIEMBRO DEL JURADO

MSc. JOSÉ SUAREZ GONZALES  
MIEMBRO DEL JURADO

MSc. JHON KENET AGUILAR GUIZADO  
ASESOR



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

## CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 309 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

### CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Maestría en Proyectos de Inversión

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POST MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	Heydi Yoliza Gutierrez Hermoza	20 % Veinte

Tingo María, 29 de octubre de 2024

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN  
Dr. Tomás Menacho Mallqui  
JEFE

C.C. Archivo



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria De La Selva

Mención : Proyectos de Inversión

Título de Tesis : Nivel de Satisfacción del Personal Administrativo Post Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo en la Universidad Nacional Agraria De La Selva

Autor : Heydi Yoliza Gutierrez Hermoza

Asesor de Tesis : Jhon Kenet Aguilar Guizado

Programa de Investigación : Economía política y empresa.

Línea (s) de Investigación : Políticas públicas.

Eje Temático de Investigación : Post mejoramiento

Lugar de Ejecución : Tingo María

Duración : Fecha de Inicio : 31-12-2023

Término : 04-07-2024

Financiamiento : Propio : S/.2,858.00

## DEDICATORIA

A Dios, por cuidar y proteger a mi familia, por la salud y bienestar en mi vida, por estar presente en mi día a día guiándome y protegiéndome.

A mi Mamá SANTOSA HERMOZA LOZANO, por darme la vida, y enseñarme a creer en mí para conseguir mis propósitos con propio esfuerzo, por inculcarme valores y por la gran labor que cumplió como madre para darme educación, ya que todo lo que hoy pueda conseguir es gracias a ella.

A mis hermanos, Cindy y Diego por esos momentos alegres que vivimos y porque siempre están apoyándome en cada paso que doy.

A mi hija Alessia Xhoemy, por concederme el título de Mamá y por darme esa fortaleza de conseguir todo lo que queramos lograr.

A mis Abuelitos, Felipe Hermoza Rosales y Aurea Lozano Hurtado, por regalarme hermosos momentos en lo largo de mi vida, a mi tío Walter Hermoza por enseñarme el amor más puro y que siempre vivirá en mi corazón como un hermoso recuerdo, un abrazo hasta el cielo osito.

A Teodoro Meléndez, por el apoyo incondicional que me brinda, impulsándome siempre a perseguir mis metas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios por que puedo culminar este proceso de investigación en mi vida profesional y a mi madre como a mis hermanos que siempre estuvieron alentándome y brindándome apoyo moral.

Agradezco de igual manera a mi asesor por compartir sus conocimientos y por el apoyo brindado para culminar este proceso; así mismo a los jurados por la enseñanza en esta investigación.

Agradezco de igual manera a mis amigos que conformaron parte de este proceso de investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	iv
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	13
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema .....</b>	<b>14</b>
1.1.1. Contexto .....	14
1.1.2. El problema de investigación .....	15
a) El problema central .....	15
b) Descripción .....	15
c) Explicación .....	17
1.1.3. Interrogantes .....	18
a) Interrogante general .....	18
b) Interrogantes específicas .....	18
1.2. Justificación .....	18
1.2.1. Teórica .....	18
1.2.2. Práctica .....	19
1.3. Objetivos .....	19
1.3.1. Objetivos generales .....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Hipótesis .....	20
1.4.1. Formulación .....	20
1.4.2. Variables e indicadores .....	20
1.4.3. El modelo .....	20
<b>II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>22</b>
2.1. Tipo de investigación .....	22
2.2. Nivel de investigación .....	22
2.3. Población .....	22
2.4. Muestra .....	22
2.5. Unidad de análisis .....	23

2.6. Método .....	23
2.6.1. Hipotético – deductivo .....	23
2.7. Técnicas .....	23
2.7.1. Recolección bibliográfica .....	23
2.7.2. Encuestas .....	23
2.7.3. Técnicas estadísticas .....	24
III. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA .....	25
3.1. Marco teórico .....	25
3.1.1. Satisfacción laboral .....	25
3.1.2. Condiciones de trabajo .....	29
3.2. Conceptos .....	31
3.3. Antecedentes .....	32
3.3.1. Antecedentes Internacionales .....	32
3.3.2. Antecedentes Nacionales .....	33
IV. RESULTADOS .....	36
4.1. Resultados descriptivos generales .....	36
4.2. Resultados descriptivos específicos .....	38
4.2.1. Satisfacción laboral .....	38
4.2.1.1. Necesidades básicas .....	38
4.2.1.2. Rendimiento .....	43
4.2.2. Condiciones de trabajo .....	53
4.2.2.1. Instalaciones .....	53
4.2.2.2. Equipamiento .....	58
4.2.2.3. Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo .....	64
4.3. Verificación de hipótesis .....	70
4.3.1. Enunciado de la hipótesis .....	70
4.3.2. Constrastación de la hipótesis .....	70
4.3.2.1. Formulación de hipótesis estadística .....	73
4.3.2.2. Nivel de significancia .....	73
4.3.2.3. Delimitación de la región de rechazo .....	74
4.3.2.4. Estimación del p-value .....	74
4.3.2.5. Conclusión parcial (de la prueba) .....	74

<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>76</b>
<b>5.1. Balance global .....</b>	<b>76</b>
<b>5.2. Discusión con trabajos anteriores.....</b>	<b>76</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>78</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>83</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población distribuida por sexo .....	36
<b>Tabla 2</b> Población distribuida por edades .....	37
<b>Tabla 3</b> satisfacción con el nuevo ambiente de trabajo .....	38
<b>Tabla 4</b> Bienestar laborando en un ambiente nuevo.....	39
<b>Tabla 5</b> Espacio de trabajo apropiado .....	40
<b>Tabla 6</b> Comunicación efectiva entre compañeros .....	41
<b>Tabla 7</b> Seguridad en el trabajo (infraestructura y psicosocial).....	42
<b>Tabla 8</b> Nuevo ambiente de trabajo y atención efectiva .....	43
<b>Tabla 9</b> Espacio laboral y el desenvolvimiento .....	44
<b>Tabla 10</b> Equipamiento adecuado en las oficinas.....	45
<b>Tabla 11</b> Existe compañerismo en su trabajo .....	46
<b>Tabla 12</b> Responsabilidad como un elemento primordial en el desarrollo de sus labores diarias .....	47
<b>Tabla 13</b> Valoración directa del jefe del desempeño que realiza el personal .....	48
<b>Tabla 14</b> Considera que la entidad reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes.....	49
<b>Tabla 15</b> Existe respeto entre sus compañeros.....	50
<b>Tabla 16</b> Nuevas condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente .....	51
<b>Tabla 17</b> El nuevo espacio laboral es confortable y existe buen clima laboral .....	52
<b>Tabla 18</b> Ambientes físicos adecuados .....	53
<b>Tabla 19</b> Instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros en el nuevo ambiente.....	54
<b>Tabla 20</b> Capacitación sobre las evacuaciones en caso de emergencia en el nuevo ambiente.....	55
<b>Tabla 21</b> Ambientes limpios y ordenados .....	56
<b>Tabla 22</b> Las instalaciones, servicios y medios técnicos generan soporte en el desarrollo de sus actividades .....	57
<b>Tabla 23</b> Materiales e instrumentos de trabajo necesarios .....	58

<b>Tabla 24</b> Ambientes nuevos con mobiliarios adecuados .....	59
<b>Tabla 25</b> Equipos necesarios para realizar sus actividades diarias .....	60
<b>Tabla 26</b> Herramientas necesarias para realizar actividades sin dificultad ni esfuerzo físico.....	62
<b>Tabla 27</b> Ambientes con medidas que eviten la aglomeración .....	63
<b>Tabla 28</b> Ambiente térmico adecuado en el lugar de trabajo .....	64
<b>Tabla 29</b> Ambiente sonoro adecuado en el lugar de trabajo.....	65
<b>Tabla 30</b> Iluminación adecuada en el lugar de trabajo.....	66
<b>Tabla 31</b> Posturas o movimientos forzosos para cumplir sus funciones.....	67
<b>Tabla 32</b> Esfuerzo físico moderado en el desarrollo de sus actividades.....	68
<b>Tabla 33</b> Grado de relación según el coeficiente de correlación.....	71
<b>Tabla 34</b> Resultados de la correlación de las variables .....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Pirámide de Maslow .....	27
<b>Figura 2</b> Población distribuida por sexo.....	36
<b>Figura 3</b> Población distribuida por edades .....	37
<b>Figura 4</b> Satisfacción con el nuevo ambiente de trabajo .....	38
<b>Figura 5</b> Bienestar laborando en un ambiente nuevo .....	39
<b>Figura 6</b> Espacio de trabajo apropiado .....	40
<b>Figura 7</b> Comunicación efectiva entre compañeros.....	41
<b>Figura 8</b> Seguridad en el trabajo (infraestructura y psicosocial) .....	42
<b>Figura 9</b> Nuevo ambiente de trabajo y atención efectiva .....	43
<b>Figura 10</b> Espacio laboral y el desenvolvimiento.....	44
<b>Figura 11</b> Equipamiento adecuado en las oficinas .....	45
<b>Figura 12</b> Existe compañerismo en su trabajo.....	46
<b>Figura 13</b> Responsabilidad como un elemento primordial en el desarrollo de sus labores diarias .....	47
<b>Figura 14</b> Valoración directa del jefe del desempeño que realiza el personal .....	48
<b>Figura 15</b> Considera que la entidad reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes.....	49
<b>Figura 16</b> Existe respeto entre sus compañeros .....	50
<b>Figura 17</b> Nuevas condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente .....	51
<b>Figura 18</b> El nuevo espacio laboral es confortable y existe buen clima laboral .....	52
<b>Figura 19</b> Ambientes físicos adecuados .....	53
<b>Figura 20</b> Instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros en el nuevo ambiente.....	54
<b>Figura 21</b> Capacitación sobre las evacuaciones en caso de emergencia en el nuevo ambiente.....	55
<b>Figura 22</b> Ambientes limpios y ordenados.....	56
<b>Figura 23</b> Las instalaciones, servicios y medios técnicos generan soporte en el desarrollo de sus actividades .....	58

<b>Figura 24</b> Materiales e instrumentos de trabajo necesarios .....	59
<b>Figura 25</b> Ambientes nuevos con mobiliarios adecuados.....	60
<b>Figura 26</b> Equipos necesarios para realizar sus actividades diarias .....	61
<b>Figura 27</b> Herramientas necesarias para realizar actividades sin dificultad ni esfuerzo físico.....	62
<b>Figura 28</b> Ambientes con medidas que eviten la aglomeración.....	63
<b>Figura 29</b> Ambiente térmico adecuado en el lugar de trabajo .....	64
<b>Figura 30</b> Ambiente sonoro adecuado en el lugar de trabajo .....	65
<b>Figura 31</b> Iluminación adecuada en el lugar de trabajo .....	66
<b>Figura 32</b> Posturas o movimientos forzosos para cumplir sus funciones .....	67
<b>Figura 33</b> Esfuerzo físico moderado en el desarrollo de sus actividades .....	68

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar la eficiencia, eficacia, impacto, relevancia y sostenibilidad de la obra “MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA” en los trabajadores administrativos de la UNAS. Estudiando dos elementos importantes como satisfacción laboral y condiciones de trabajo, el cual relaciona este hecho con la hipótesis que plantea la relación causal con la variable independiente y la dependiente.

Para la consecución de los resultados de la investigación, fue necesario el uso de una base de datos de fuentes primarias; como resultados principales se obtuvo que: El post mejoramiento de las instalaciones y equipamiento de las condiciones de trabajo influyen significativamente en la satisfacción del personal administrativo de la UNAS. Dentro de las principales características de satisfacción del nuevo ambiente de trabajo se determinó que el 57% está satisfecho con el nuevo ambiente de trabajo, el 61% considera que el espacio le permite desenvolverse mejor, el 50% está de acuerdo que cuenta con el equipamiento adecuado para generar capacidad de respuesta inmediata. Dentro de las principales características condición laboral se obtuvo que el 57% están de acuerdo que los ambientes nuevos cuentan con mobiliarios adecuados para el desarrollo de sus actividades, el 50% y 57% está de acuerdo que el ambiente térmico y sonoro es el adecuado para realizar sus actividades diarias y/o responsabilidades, y el 78% está de acuerdo que la iluminación de su centro de trabajo le permite realizar sus labores sin dificultad.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, Condiciones de trabajo, impacto, sostenibilidad, relevancia.

## ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the efficiency, effectiveness, impact, relevance and sustainability of the work "IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS IN THE NATIONAL AGRARIAN UNIVERSITY OF THE JUNGLE" in the administrative workers of the UNAS. Studying two important elements such as job satisfaction and working conditions, which relates this fact to the hypothesis that poses the causal relationship with the independent and dependent variables.

To achieve the results of the research, it was necessary to use a database of primary sources; The main results were that: The post-improvement of the facilities and equipment of the working conditions significantly influence the satisfaction of the administrative staff of the UNAS. Among the main characteristics of satisfaction with the new work environment, it was determined that 57% are satisfied with the new work environment, 61% consider that the space allows them to function better, 50% agree that they have the appropriate equipment to generate immediate response capacity. Among the main characteristics of the working condition, it was found that 57% agree that the new environments have adequate furniture for the development of their activities, 50% and 57% agree that the thermal and sound environment is adequate to carry out their daily activities and/or responsibilities, and 78% agree that the lighting of their workplace allows them to carry out their work without difficulty.

**Keywords:** Job satisfaction, Working conditions, impact, sustainability, relevance.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1. Contexto

La presente tesis realizó una investigación orientado en el tema de satisfacción laboral y su relación con el mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal administrativo de la UNAS, la prestación de los servicios públicos que brindan las entidades de la administración pública se caracteriza, principalmente, por el capital humano que cuenta, siendo así que, para un buen servicio de calidad, requiere dentro de los muchos factores, la implementación de una mejor infraestructura y equipamiento que contribuye notoriamente el desarrollo del personal a través de acciones que permitan un mejor desenvolvimiento de las capacidades profesionales y personales.

Un trabajador que sienta la comodidad y seguridad en los ambientes de trabajo estará bien motivado y se refleja en la mejorara de su rendimiento laboral, siendo empático con los usuarios.

Se puede mencionar que los servidores son el verdadero motor que forman la entidad, ya que mostrar que el activo principal de una entidad únicamente es el elemento humano, conlleva a responder las necesidades de los usuarios de una manera rápida y eficaz, resolviendo los problemas con empatía y esmero.

Cuesta et al. (2007) destacan que el capital humano incluye no solo las habilidades y conocimientos de los empleados y directivos, sino también los valores y la cultura organizacional en su conjunto. Esta perspectiva subraya la importancia de la parte humana dentro de una empresa, donde la satisfacción laboral juega un papel crucial. En este sentido, se puede afirmar que las organizaciones que priorizan el bienestar y la satisfacción de sus empleados tienden a ser más productivas. Esto es porque los trabajadores satisfechos no solo aportan sus capacidades técnicas, sino que también se involucran emocionalmente con los objetivos de la empresa, impulsando un mejor desempeño organizacional.

Arboleda y Sanín (2017) afirman que la felicidad de los empleados está estrechamente ligada a su productividad, mientras que la infelicidad conduce a una reducción significativa en el rendimiento laboral. Este vínculo muestra la importancia del bienestar en el trabajo, ya que las condiciones laborales, tanto en el sector público como privado, pueden generar problemas psicosociales, inseguridad e insatisfacción que afectan la calidad de vida de los empleados. Estas condiciones no solo impactan negativamente en la salud mental, sino que también disminuyen el ánimo y el rendimiento laboral. Por lo tanto, es importante mejorar la satisfacción laboral mediante la creación de un ambiente de trabajo adecuado, con infraestructuras modernas y un buen equipamiento, lo que contribuirá a un mejor desempeño organizacional.

Bajo ese contexto se realizó la investigación a fin de conocer la relación existente entre satisfacción laboral respecto al mejoramiento de las condiciones de trabajo del personal administrativo de la UNAS.

### **1.1.2. El problema de investigación**

#### **a) El problema central**

Existe alguna relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos post mejoramiento de las condiciones de trabajo en la universidad nacional agraria de la selva.

#### **b) Descripción**

En el Perú, actualmente hay 51 universidades públicas y 92 privadas reconocidas por la SUNEDU, de las cuales solo 95 están licenciadas, distribuyéndose en 48 privadas y 47 públicas (SUNEDU, 2023). Entre estas, la UNAS se destaca por su misión de formar profesionales integrales, fomentando la generación y transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos. La UNAS se compromete con la responsabilidad social y el desarrollo sostenible y competitivo del país. Su sede central se encuentra en Tingo María, donde se llevan a cabo tanto las actividades administrativas como académicas, incluyendo oficinas administrativas, módulos de facultades, centros de

investigación, servicios sociales, laboratorios y centros de producción, todos enfocados en cumplir su misión educativa y de investigación.

La UNAS se encuentra en la ciudad de Tingo María, capital del distrito de Rupa Rupa, en la provincia de Leoncio Prado, región Huánuco. Esta ubicación geográfica se sitúa a 660 metros sobre el nivel del mar, con una temperatura promedio anual de 24°C, en las coordenadas de 9° 17'08" de latitud sur y 75°59'52" de longitud oeste. La UNAS opera bajo la Ley Universitaria N° 30220, promulgada el 9 de julio de 2014, la cual establece su estructura organizativa en un sistema de Facultades compuesto por Departamentos Académicos, Escuelas Profesionales, Unidades de Investigación y Unidades de Posgrado. Esta estructura le permite cumplir con su misión de formar profesionales integrales y contribuir al desarrollo sostenible de la región y el país. (Ver Anexo 1).

La obra titulada "Mejoramiento en la Prestación de los Servicios Administrativos en la Universidad Nacional Agraria de la Selva de Tingo María", ubicada en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, Huánuco, representa una inversión significativa de S/. 8,907,131.71.

El diseño integral del mejoramiento en la prestación de los servicios Administrativos en la UNAS es un fiel reflejo de las necesidades administrativas y educativas de los trabajadores, docentes y alumnado, de tal forma de poder satisfacer en forma eficiente la demanda comprometida de infraestructura adecuada; la obra abarca tres niveles con zonas claramente definidas; primer nivel, segundo nivel y tercer nivel.

La realización de esta obra está orientada a satisfacer las crecientes demandas de infraestructura en la UNAS, asegurando que se proporcionen ambientes adecuados para las diversas actividades que se llevan a cabo en el plantel. Este proyecto se desarrolla conforme a las Normas del Instituto Nacional de Infraestructura Educativa Universitaria y el Reglamento Nacional de Construcciones, garantizando así que las instalaciones cumplan con los estándares de calidad y seguridad necesarios para un entorno educativo eficiente.

Esta infraestructura se encuentra ubicado dentro de la ciudad universitaria de acuerdo con el plan director actual en la cuarta puerta área de Vivienda de Docentes contiguo a la carretera Fernando Belaunde Terry.

Ante una inadecuada infraestructura y falta de equipamiento, genera que el personal administrativo no pueda desarrollar sus actividades de manera efectiva lo que conlleva a que el trámite se convierta tedioso para el usuario, generando una mala experiencia e insatisfacción de los usuarios por la atención recibida.

### **c) Explicación**

Los grandes problemas que incurren a nivel del ámbito de estudio, desconocemos sobre cómo se siente el personal administrativo en las nuevas instalaciones, si la nueva infraestructura es adecuada y si se cuenta con el equipamiento necesario para que puedan realizar sus actividades, desconocemos si uno de los principales elementos que conforman la satisfacción del personal administrativo es contar con infraestructura física moderna y equipamiento adecuado.

La satisfacción del personal administrativo es la realización personal, no solamente la remuneración salarial, el trabajo en sí es una fuente de satisfacción y de recompensa, ya que el contar con las herramientas necesarias ayuda asumir responsabilidades porque están comprometidos con la institución, ya que como toda universidad desea ver los resultados que estos logran.

Pereda (2008) destaca que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que surge de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada individuo. Complementando esta idea, Spector (1985) define la satisfacción laboral como los sentimientos que los trabajadores experimentan en relación con su trabajo y los distintos aspectos que lo conforman. Estas perspectivas subrayan la importancia de entender la satisfacción laboral como un elemento clave en la vida

emocional de los empleados, influyendo directamente en su bienestar y rendimiento en el entorno laboral.

### **1.1.3. Interrogantes**

#### **a) Interrogante general**

- ¿El post mejoramiento de las instalaciones y equipamiento de las condiciones de trabajo influirán en la satisfacción del personal administrativo de la UNAS?

#### **b) Interrogantes específicas**

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal administrativo de la UNAS en las nuevas condiciones de trabajo?
- ¿El personal administrativo de la UNAS tiene mejor desenvolvimiento de sus capacidades profesionales y personales?
- ¿Qué relación existe entre la atención efectiva del personal administrativo y las nuevas condiciones de trabajo?
- ¿Cuál es la capacidad de respuesta del personal administrativo de la UNAS?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

La presente investigación buscó estudiar la relación existente entre la satisfacción laboral y el mejoramiento de las instalaciones y equipamiento de las condiciones de trabajo del pabellón administrativo de la UNAS, basada en que las entidades no ven como prioridad el capital humano y las condiciones laborales. por lo que esta investigación contribuirá con más información de estudio para las próximas investigaciones; tales como fuentes y antecedentes. para futuros estudios acerca de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

### **1.2.2. Práctica**

EL objeto de la investigación tiene como propósito comprender la satisfacción del personal administrativo post mejoramiento de las instalaciones y equipamiento de las condiciones de trabajo del personal administrativo de la UNAS, y como este contribuye notoriamente al desarrollo del personal que permitan un mejor desenvolvimiento de las capacidades profesionales y personales, los resultados de la investigación, servirá para futuros proyectos de mejora de las condiciones de trabajo con un ambiente laboral adecuado.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivos generales**

Determinar si el post mejoramiento de las condiciones de trabajo influirán en la satisfacción del personal administrativo de la UNAS.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de satisfacción del personal administrativo de la UNAS.
- Determinar si el personal administrativo genera mejor desenvolvimiento de sus capacidades profesionales y personales.
- Determinar si la atención efectiva del personal administrativo tiene relación en cuanto a las nuevas condiciones de trabajo con mejor infraestructura y un adecuado equipamiento.
- Identificar si el personal administrativo demuestra capacidad de respuesta inmediata.

## 1.4. Hipótesis

### 1.4.1. Formulación

“El post mejoramiento de las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción del personal administrativo de la UNAS”.

### 1.4.2. Variables e indicadores

**Variable 1 (Y):** Satisfacción del personal administrativo de la UNAS.

**Indicadores:**

Y<sub>1</sub>: Necesidades Básicas

Y<sub>2</sub>: Rendimiento

Y<sub>3</sub>: Autorrealización

**Variable 2 (X):** Condición laboral

**Indicadores:**

X<sub>1</sub>: Instalaciones

X<sub>2</sub>: Equipamiento

X<sub>3</sub>: Condiciones de trabajo

### 1.4.3. El modelo

El modelo utilizado en este estudio para contrastar las hipótesis planteadas se basa en un enfoque relacional, donde se emplea el coeficiente de Rho de Spearman como estadígrafo principal. Este coeficiente mide la correlación entre dos variables, permitiendo evaluar la relación y la dirección de asociación entre ellas:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

“d” = es la diferencia entre los rangos de la variable X e Y,

“n” = es el número de parejas.

Es importante tener en cuenta que el valor de la relación entre las variables siempre se encuentra en el rango de 0 a 1. Esto significa que el grado de dependencia lineal entre las dos variables está limitado a este intervalo. Un valor de “0” indica que no existe ninguna relación lineal, mientras que un valor de “1” o “-1” indicaría una relación perfectamente positiva o negativa, respectivamente. En la mayoría de los casos, el resultado estará entre 0 y 1 o entre 0 y -1, proporcionando una visión clara de la intensidad y la dirección de la relación entre las variables analizadas. Esto facilita la interpretación de cómo se relacionan las variables y la evaluación de su impacto en el análisis general:

En el análisis de la relación entre las variables, es fundamental entender el rango de la correlación para interpretar correctamente los resultados. Cuando la correlación se encuentra entre 0.00 y 0.19, indica una correlación muy baja. Si la correlación está entre 0.20 y 0.39, se considera baja. Un rango de 0.40 a 0.59 muestra una correlación moderada. Cuando la correlación varía entre 0.60 y 0.79, se interpreta como una buena correlación. Finalmente, si la correlación está entre 0.80 y 1.00, la relación es muy buena.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación realizada es de tipo transversal, ya que se recopilaban datos en un momento específico mediante encuestas a los trabajadores administrativos del nuevo pabellón de la UNAS. Este enfoque permite obtener una visión puntual de las condiciones actuales del personal, proporcionando una base clara para el análisis sin necesidad de seguimiento a largo plazo.

### 2.2. Nivel de investigación

El estudio fue de nivel explicativo, porque permitió conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores administrativos, a través de medición y análisis de los indicadores planteados.

### 2.3. Población

Se consideró como población a los trabajadores administrativos que laboran en el pabellón nuevo de la UNAS, siendo un total de 62 trabajadores.

### 2.4. Muestra

Para abordar la investigación de manera efectiva, fue esencial determinar el tamaño muestral adecuado. Este proceso permitió definir cuántos participantes eran necesarios para obtener resultados representativos:

$$n_0 = \frac{0.95 * (1 - 0.95) * 1.96^2 * 62}{0.05^2 * (62 - 1) + 1.96^2 * 0.95 * (1 - 0.95)} = 70$$

Donde:

Z=95%=1.96

p = 95%

q = (1-0.95) = 95%

e = 5%

N= 54

Para obtener datos precisos y representativos, se decidió utilizar una muestra de 54 trabajadores administrativos del nuevo pabellón de la UNAS.

## **2.5. Unidad de análisis**

Se consideró para la unidad de análisis a los trabajadores administrativos que laboran en el pabellón nuevo de la UNAS.

## **2.6. Método**

### **2.6.1. Hipotético – deductivo**

Se eligió este método para llevar a cabo la investigación porque permitió recopilar información clave, describir y analizar las características de las variables en estudio, y validar su relación mediante el uso de teorías relevantes. Este enfoque facilitó la comprobación de la hipótesis propuesta, asegurando una evaluación rigurosa y fundamentada de los datos recopilados.

## **2.7. Técnicas**

### **2.7.1. Recolección bibliográfica**

Esta técnica fue fundamental para recolectar información teórica sobre la variable en estudio y las relaciones entre ellas. Además, permitió organizar de manera eficiente los datos mediante el uso de fichas bibliográficas, facilitando así un manejo más ordenado de la información recopilada.

### **2.7.2. Encuestas**

Esta técnica se utilizó para recolectar datos de primera mano directamente del personal administrativo del pabellón nuevo de la UNAS.

### **2.7.3. Técnicas estadísticas**

Este tipo de técnicas se ajustan a la estadística descriptiva, con la cual se pudo procesar los datos proporcionados por el personal administrativo del pabellón nuevo de la UNAS, a fin de convertirlos en información que ayude a alcanzar los objetivos de la presente investigación; para ello se utilizaron herramientas informáticas como Excel y luego convertir esa información en tablas y figuras.

Además de ello, se usaron técnicas de la estadística inferencial con las cuales se pudieron estimar los estadígrafos usados para el proceso de contrastación de las hipótesis planteadas en este trabajo. Asimismo, permitió interpretar los niveles de significancias encontradas en las relaciones entre las variables, para luego compararlo con el margen de error de la prueba.

### III. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

#### 3.1. Marco teórico

##### 3.1.1. Satisfacción laboral

Desde la década de 1930, la satisfacción laboral y la productividad han sido áreas de considerable interés para investigadores y profesionales. Estos estudios han sido fundamentales para comprender cómo estas variables influyen en el desarrollo y éxito de las organizaciones. La investigación continua en este campo nos ayuda a entender mejor cómo la satisfacción laboral puede impulsar la productividad y, en última instancia, contribuir al crecimiento organizacional. (Chiang y Ojeda, 2013).

La satisfacción laboral surge del equilibrio entre lo que una organización promete y lo que un trabajador realmente experimenta en su día a día, este intercambio no solo es crucial para el éxito organizacional, sino que también juega un papel esencial en el bienestar individual.

La satisfacción laboral refleja cómo se sienten emocionalmente los empleados en su lugar de trabajo, y puede diferir ampliamente entre cada persona. La percepción positiva o negativa de esta satisfacción está estrechamente ligada a las condiciones internas de la empresa y a la facilidad con la que los empleados pueden realizar sus tareas diarias. En otras palabras, el nivel de satisfacción laboral no solo depende de las experiencias individuales, sino también de cómo el entorno y las condiciones de trabajo facilitan el desempeño de cada colaborador.

Robbins (1996) destaca que la satisfacción en el trabajo está profundamente influenciada por factores clave como la naturaleza desafiante del trabajo, recompensas justas, condiciones de trabajo favorables, el apoyo de colegas y la compatibilidad entre la personalidad y el puesto. Estos elementos no solo contribuyen a una mayor satisfacción laboral, sino que también afectan directamente el desempeño del empleado. En particular, una mayor satisfacción en el puesto puede llevar a una mayor productividad, menor ausentismo y una

reducción en la rotación de personal. Por lo tanto, mejorar estos aspectos puede ser crucial para potenciar el rendimiento y el compromiso de los empleados dentro de la organización.

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954) proporciona un marco útil para entender cómo la satisfacción laboral está vinculada a diferentes niveles de necesidades humanas. Según esta teoría, las necesidades se organizan en una jerarquía que comienza con las necesidades fisiológicas básicas, como el hambre y el refugio, y avanza hacia necesidades más complejas como la seguridad, la socialización, la estima y la autorrealización.

Estas categorías reflejan cómo la satisfacción en el trabajo no solo depende de factores inmediatos, como un salario justo o un entorno seguro, sino también de aspectos más profundos como el reconocimiento y el sentido de pertenencia. Para que un empleado esté plenamente satisfecho y motivado, es esencial que se aborden estas necesidades en todos los niveles. Por ejemplo, ofrecer oportunidades para el desarrollo personal y profesional puede ayudar a satisfacer la necesidad de autorrealización, mientras que reconocer los logros y proporcionar un entorno de trabajo positivo puede satisfacer las necesidades de estima y socialización.

### **Pirámide de Maslow**

Las empresas que adoptan una visión más humanizada de sus empleados, considerándolos no solo como recursos sino como valiosos miembros del equipo, pueden experimentar cambios significativos en el entorno laboral. Esta transformación en la percepción no solo mejora el clima organizacional al fomentar un ambiente de respeto y valoración, sino que también puede elevar la productividad. Cuando los empleados se sienten apreciados y reconocidos por su trabajo, desarrollan un mayor sentido de pertenencia y orgullo por representar a la empresa.

**Figura 1**  
*Pirámide de Maslow*



*Nota: La jerarquía de las necesidades humanas. Maslow (19982)*

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un constructo del comportamiento organizacional que incide en diversos puntos de las empresas; entre los principales se encuentran el desempeño, el comportamiento y el compromiso de los colaboradores.

Es importante comprender que la satisfacción laboral tiene tres dimensiones:

- Intrínseca, que reconoce el nivel de responsabilidad y reconocimiento del trabajador.
- Extrínseca, que abarca la seguridad laboral y las condiciones de trabajo.
- Satisfacción laboral general, que toma en consideración el nivel de felicidad o infelicidad de los empleados.

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental del comportamiento organizacional que afecta varios aspectos clave en las empresas, tales como el desempeño, el comportamiento y el compromiso de los colaboradores. Para comprender completamente su impacto, es útil desglosar la satisfacción laboral en tres dimensiones principales:

1.- Satisfacción Intrínseca: Refleja el nivel de responsabilidad y reconocimiento que el trabajador percibe en su rol. Cuando los empleados sienten que sus esfuerzos y logros son valorados, se produce una mayor satisfacción personal y profesional.

2.- Satisfacción Extrínseca: Se refiere a la seguridad laboral y las condiciones de trabajo ofrecidas por la empresa. Factores como un entorno laboral seguro, salarios justos y beneficios adecuados juegan un papel crucial en la percepción de bienestar del empleado.

3.- Satisfacción Laboral General: Engloba el grado de felicidad o infelicidad general de los empleados en su lugar de trabajo. Esta dimensión es un reflejo integral de cómo se sienten los empleados en su entorno laboral en su conjunto.

Las dimensiones de la satisfacción laboral son importantes para el bienestar general de los empleados y el funcionamiento de las empresas. Los factores intrínsecos están ligados a las tareas y responsabilidades del trabajo, mientras que los factores extrínsecos se relacionan con el entorno y las condiciones ofrecidas por la organización. Sin embargo, no se deben considerar por separado, ya que todas juntas influyen en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los índices de rotación de personal. Reconocer y atender estas dimensiones de manera integral es clave para mejorar el clima laboral y fortalecer el desempeño de la empresa.

Stephen y Timothy (2013) destacan que la satisfacción laboral surge de una evaluación positiva de las características del trabajo. Un alto nivel de satisfacción se refleja en sentimientos positivos hacia el puesto, mientras que la insatisfacción conlleva sentimientos negativos. La satisfacción laboral se ve

influida por factores como la capacitación, la variedad en las tareas, la independencia y el control en el trabajo. Además, el entorno social del lugar de trabajo, incluyendo la interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con colegas, juega un papel crucial en el nivel general de satisfacción, a menudo superando la importancia de las tareas laborales mismas.

### **Relación entre la motivación y satisfacción laboral**

La motivación y la satisfacción laboral son fundamentales para un entorno de trabajo productivo y comprometido. Según Herzberg, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo no son opuestas, sino que la falta de satisfacción es lo que realmente puede afectar negativamente a los empleados. Factores como el uso pleno de habilidades, la libertad en la ejecución del trabajo y la responsabilidad en la definición de metas son esenciales para mantener una alta satisfacción. Cuando estos factores son positivos, la satisfacción de los empleados aumenta significativamente, y cuando son deficientes, puede disminuir, afectando el desempeño general y el ambiente laboral.

#### **3.1.2. Condiciones de trabajo**

Forastieri (2005) señala que las condiciones de trabajo abarcan todos los factores que configuran el entorno en el que un empleado desempeña sus funciones. Estos factores incluyen las horas de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, así como los servicios de bienestar social. Una adecuada gestión de estas condiciones no solo afecta la eficiencia y efectividad en el trabajo, sino que también juega un papel crucial en el bienestar general y la satisfacción de los empleados.

Las condiciones de trabajo son un conjunto de elementos o factores de la relación entre un empleado y su empresa, como la seguridad y la calidad del lugar donde las personas trabajan; los cuales contribuyen al bienestar y la salud del empleado y que se verá reflejado en el aumento de la productividad laboral.

Según Chiavenato (2009), existen varios elementos relacionados con las condiciones laborales los cuales son:

Para garantizar un entorno de trabajo óptimo y productivo, es esencial proporcionar equipamiento adecuado y mobiliario que faciliten el desempeño de los empleados. Además, las condiciones de iluminación deben adaptarse a las necesidades específicas de cada tarea para evitar la fatiga visual para asegurar un confort adecuado. Mantener el lugar de trabajo limpio y ordenado no solo mejora la seguridad y la estética, sino que también contribuye a una mayor eficiencia y bienestar emocional. Una infraestructura adecuada y un ambiente físico confortable, que incluya ventilación adecuada, temperatura controlada y el mobiliario necesario, son cruciales para evitar incomodidades e irritabilidad entre los empleados. Finalmente, un buen clima laboral, que refleje alta motivación y colaboración, se traduce en una mayor satisfacción y mejor desempeño general dentro de la organización.

Para asegurar un entorno de trabajo óptimo, Chiavenato (2009) subraya la importancia de la higiene laboral, que abarca tanto las condiciones físicas como psicológicas del ambiente. Desde el ángulo físico, el objetivo es prevenir la exposición a factores adversos como el ruido, la mala calidad del aire, temperaturas extremas, y mala iluminación, asegurando así que todos los sentidos humanos estén protegidos y funcionen adecuadamente. En el ámbito psicológico, es crucial que el entorno laboral promueva un bienestar mental saludable, minimizando el estrés y fomentando un comportamiento positivo entre los empleados. De esta manera, un ambiente laboral bien gestionado no solo protege la salud física, sino que también apoya la salud emocional, contribuyendo a una mayor satisfacción y productividad en el trabajo.

Las principales condiciones son: Entorno físico, entorno psicológico, aplicación de principios ergonómicos y salud ocupacional

## **3.2. Conceptos**

### **A. Satisfacción**

Cuando las expectativas son superadas, el estado de ánimo tiende a ser positivo, mientras que si el rendimiento no alcanza lo esperado, puede haber desilusión. Esta percepción puede influir significativamente en la satisfacción general y la actitud hacia la experiencia recibida. (Kotler y Armstrong, 2003)

### **B. Laboral**

El trabajo, en sus dimensiones económica, jurídica y social, no solo implica la realización de tareas, sino que abarca una serie de aspectos que afectan profundamente a los individuos. (Real Academia Española (RAE), 2023)

### **C. Personal administrativo**

El personal administrativo de una empresa juega un rol crucial al encargarse de la organización y gestión de los asuntos internos. Su labor incluye ordenar y coordinar diversas actividades, garantizando que los procesos se desarrollen de manera efectiva. (Economipedia, 2023)

### **D. Expectativas**

Es la convicción de que el trabajo arduo y dedicado generará el impacto deseado para mantener la motivación y el compromiso en el entorno laboral. (Mendez, 2009)

### **E. Complacencia**

La satisfacción en el trabajo se define como el agrado y el placer que los empleados experimentan al realizar sus tareas. (RAE, 2022)

### **F. Instalaciones**

Infraestructura bien diseñada crea un ambiente de trabajo funcional y cómodo. Permite conexiones eficientes a través del espacio donde los servicios básicos están ubicados de manera práctica. (Escuela Superior de Administración Pública, 2023)

## **G. Equipamiento**

Los espacios y construcciones destinados a actividades multisectoriales importantes para el desarrollo eficiente de diversas funciones. (Escuela Superior de Administración Pública, 2023)

### **3.3. Antecedentes**

#### **3.3.1. Antecedentes Internacionales**

Pujol y Dabos (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Aunque el estudio de la satisfacción laboral ha sido un tema de intenso interés científico durante el último siglo, el campo sigue fragmentado y carece de esfuerzos integradores. Su revisión de la literatura revela que las investigaciones han descuidado el análisis simultáneo de factores disposicionales y situacionales que afectan la satisfacción en el trabajo. Este artículo destaca los vacíos en la investigación actual y propone nuevas áreas de estudio para lograr una comprensión más completa y cohesiva de los determinantes de la satisfacción laboral.

Atencia (2017). El presente estudio del grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo; resalta la importancia de una comprensión integral sobre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, basándose en la revisión de literatura relevante. Este enfoque permite clarificar cómo los distintos factores influyen en el bienestar del trabajador y cómo pueden implementarse mejoras efectivas en las organizaciones. Es fundamental diseñar los entornos laborales de manera que respondan a las expectativas de los empleados, aunque estas varíen de persona a persona. Al identificar y abordar los factores que afectan la satisfacción y las condiciones de trabajo, se subraya cómo un entorno laboral bien estructurado puede mejorar significativamente la motivación y el desempeño del capital humano en las organizaciones.

Delgad y Gahona (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. Destaca la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono entre docentes de educación primaria. En su investigación, que emplea un cuestionario basado en instrumentos validados internacionalmente y análisis de ecuaciones estructurales, se revela que un liderazgo transformacional efectivo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también reduce la intención de dejar el trabajo. Este hallazgo subraya la importancia de un liderazgo inspirador y motivador en la retención de personal, mostrando cómo un buen liderazgo puede influir positivamente en la estabilidad laboral y el compromiso de los empleados en el sector educativo.

### **3.3.2. Antecedentes Nacionales**

La investigación de Moreno (2022) sobre la satisfacción y productividad laboral en una entidad pública en Lima revela una relación significativa entre estas dos variables. A través de un estudio descriptivo y correlacional con una muestra de 82 trabajadores, se encontró que el 78% de los empleados no están altamente satisfechos, en gran parte debido a la falta de reconocimiento y condiciones de trabajo inadecuadas. Esta insatisfacción se refleja en una baja productividad, con un 76.8% de los trabajadores mostrando bajos niveles en esta área. El análisis, que arrojó un coeficiente de correlación de  $Rho=0.860$ , confirma una fuerte correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad, subrayando cómo mejorar el bienestar de los empleados puede tener un impacto directo y positivo en su desempeño laboral.

El estudio de Inga (2020) sobre la satisfacción y el desempeño laboral en Perú, basado en una revisión de tesis entre 2016 y 2019, resalta la existencia de una correlación entre estas dos variables clave. A través de un enfoque descriptivo y un diseño documental, el análisis de 40 tesis reveló una diversidad en la forma en que se abordan y miden tanto la satisfacción como el desempeño laboral. Los resultados indican que, aunque se utilizan distintas nomenclaturas

y metodologías, existe una relación significativa entre la satisfacción de los empleados y su desempeño en las organizaciones peruanas. Este hallazgo sugiere que la forma en que los empleados perciben su trabajo puede influir directamente en su rendimiento, destacando la importancia de gestionar eficazmente la satisfacción laboral para mejorar los resultados organizacionales.

En su artículo, Ccalachua y Huayta (2019) destacan la importancia del “Clima Organizacional” y la “Satisfacción Laboral” como dos variables clave para la calidad del trabajo. Estas variables no solo influyen en el bienestar de los empleados, sino que también afectan su desempeño laboral. A lo largo de los años, la investigación ha demostrado que una percepción positiva de estas variables puede conducir a resultados laborales más efectivos. El estudio aborda cómo estas variables han sido definidas y dimensionadas por diversos autores, resaltando que el entendimiento y mejora del clima organizacional y la satisfacción laboral son fundamentales para optimizar el rendimiento y la calidad de vida en el trabajo.

Saldarriaga (2017) explora cómo diversas condiciones laborales impactan la satisfacción de los empleados en Aptus. En su estudio, con una muestra de 98 trabajadores de áreas administrativas y médicas, se descubrió que factores como la ergonomía, la capacitación ofrecida, el número de dependientes y la edad de los empleados tienen un impacto significativo en su satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que mejorar aspectos específicos del entorno de trabajo puede aumentar la satisfacción laboral de manera más efectiva que ajustar factores menos influyentes, como el salario o la flexibilidad de horario.

En su investigación, Akamine (2017) se centra en el vínculo entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral entre el personal administrativo del Hospital María Auxiliadora en Perú. Utilizando una metodología básica y no experimental, se encuestaron a 179 trabajadores para analizar cómo las

condiciones laborales influyen en su nivel de satisfacción. Los resultados confirmaron que unas condiciones de trabajo adecuadas están estrechamente relacionadas con una mayor satisfacción laboral, evidenciando que mejorar el entorno laboral puede tener un impacto positivo en el bienestar y el compromiso del personal administrativo.

Cárdenas (2016) investigó la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo entre los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima. Con una muestra de 108 inspectores y una metodología descriptiva correlacional, el estudio reveló que las condiciones de trabajo tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Utilizando encuestas validadas y el software SPSS, el análisis mostró una correlación moderada ( $Rho = 0.505$ ) entre ambas variables, con resultados estadísticamente significativos ( $p < 0.05$ ). Esto subraya la importancia de mejorar las condiciones laborales para potenciar el desempeño y sugiere que propuestas basadas en estos hallazgos podrían beneficiar a la institución.

Maticorena (2016) exploró cómo las condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral entre los profesionales de los Centros de Emergencia Mujer dedicados a la violencia familiar. En un estudio explicativo con una muestra de 93 profesionales, se utilizó un enfoque cuantitativo para analizar la relación causal entre las variables. Los resultados indicaron que el 76.3% de las condiciones de trabajo se clasificaron como adecuadas, mientras que el 46.2% de los profesionales reportaron una alta satisfacción laboral. El análisis reveló una influencia significativa de las condiciones de trabajo sobre la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0.001 (menor a 0.05), lo que valida la hipótesis de que mejores condiciones de trabajo están directamente relacionadas con un mayor nivel de satisfacción laboral. El Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 18.5% también confirma que el modelo tiene un ajuste adecuado, destacando la importancia de optimizar las condiciones laborales para mejorar la satisfacción en el trabajo.

## IV. RESULTADOS

Este capítulo ofrece una visión detallada de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al personal administrativo del nuevo pabellón de la UNAS. Se examinan tanto los resultados generales como los específicos, enfocándose en la satisfacción del personal y las condiciones de trabajo. Además, se incluyen discusiones sobre estos resultados y una revisión de las hipótesis planteadas, proporcionando una comprensión completa de cómo las variables analizadas impactan en el entorno laboral.

### 4.1. Resultados descriptivos generales

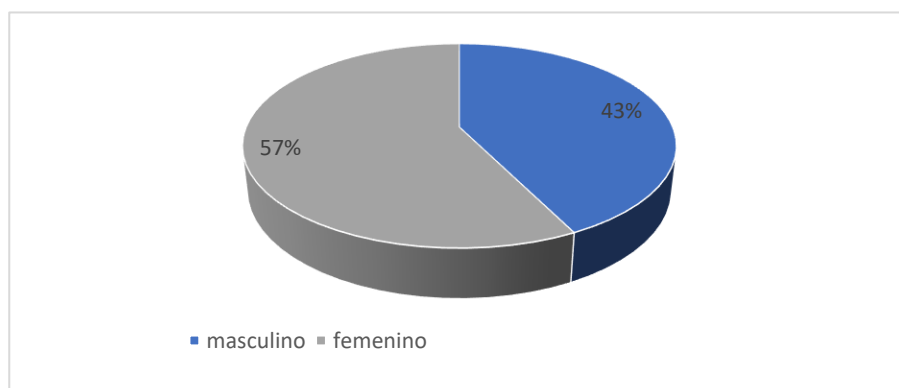
Los resultados descriptivos generales de la investigación están referidas a las características del personal administrativo del pabellón nuevo de la UNAS; como género y edad.

**Tabla 1**  
*Población distribuida por sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	23	43%
Femenino	31	57%
Total	54	100.00%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 2**  
*Población distribuida por sexo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

La figura anterior muestra que, de los 54 miembros del personal administrativo del nuevo pabellón de la UNAS que participaron en la encuesta, el 57% son mujeres

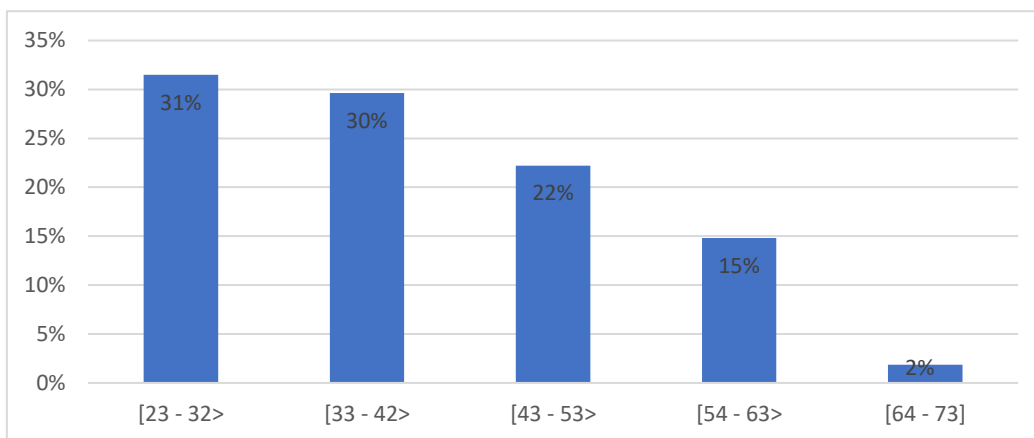
y el 43% son hombres. Este desglose revela que hay una predominancia femenina en el personal administrativo encuestado.

**Tabla 2**  
*Población distribuida por edades*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
[23 - 32>	17	31%
[33 - 42>	16	30%
[43 - 53>	12	22%
[54 - 63>	8	15%
[64 - 73]	1	2%
Total	54	100.00%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 3**  
*Población distribuida por edades*



*Fuente: Encuestas realizadas*

La tabla y figura presentadas muestran la distribución por edades de los trabajadores administrativos en el nuevo pabellón. Los datos indican que la mayoría del personal es relativamente joven, con un 31% de trabajadores en el rango de 23 a 32 años y un 30% en el grupo de 33 a 42 años. Esto refleja una plantilla predominantemente joven, con una significativa representación en el rango de edad más joven.

## 4.2. Resultados descriptivos específicos

### 4.2.1. Satisfacción laboral

#### 4.2.1.1. Necesidades básicas

**Tabla 3**

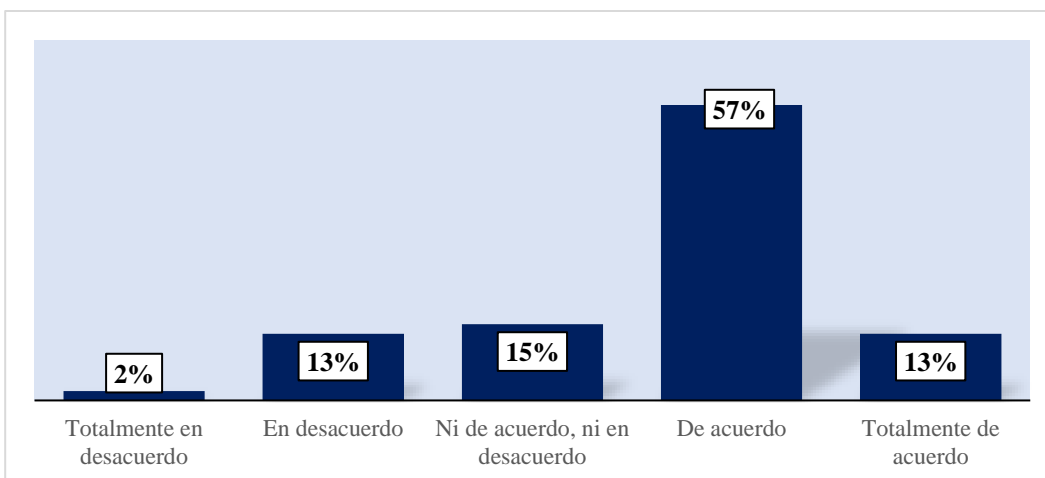
*satisfacción con el nuevo ambiente de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	15%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 4**

*Satisfacción con el nuevo ambiente de trabajo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a si existe la aceptación del nuevo ambiente de trabajo en la UNAS que corresponde a una edificación de 3 niveles con el fin de mejorar las prestaciones de servicios administrativos, se observa en el gráfico que el nivel de aceptación es alto, puesto que los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 57% que representa la mayoría está de acuerdo con el nuevo ambiente de trabajo sintiéndose satisfecho donde desarrolla sus labores diarias; asimismo el 15% se manifiesta de forma indiferente puesto que no está ni de acuerdo

ni en desacuerdo respecto a la nueva infraestructura, siendo solo un 2% que se encuentra totalmente en desacuerdo con el ambiente nuevo donde realiza sus actividades diarias.

**Tabla 4**

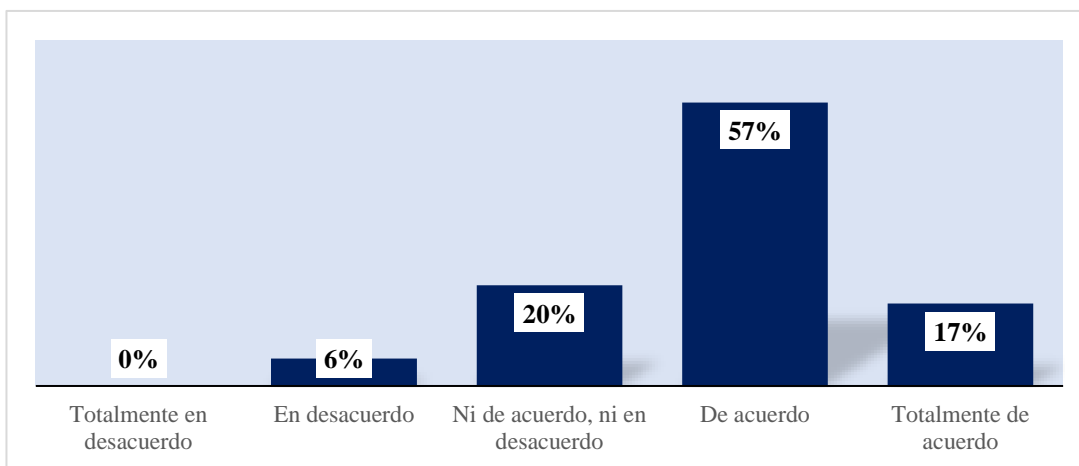
*Bienestar laborando en un ambiente nuevo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	20%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	9	17%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 5**

*Bienestar laborando en un ambiente nuevo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a la tabla y figura anterior, es importante conocer sobre el bienestar que sienten los trabajadores en un ambiente nuevo puesto que un trabajador que sienta la comodidad y seguridad en los ambientes de trabajo estará bien motivado y se ve reflejado en la mejorara de su rendimiento laboral, siendo que los encuestados señalaron lo siguiente: Un 57% que también representa la mayoría siente bienestar laborando en un ambiente nuevo, un 20% se manifiesta de forma

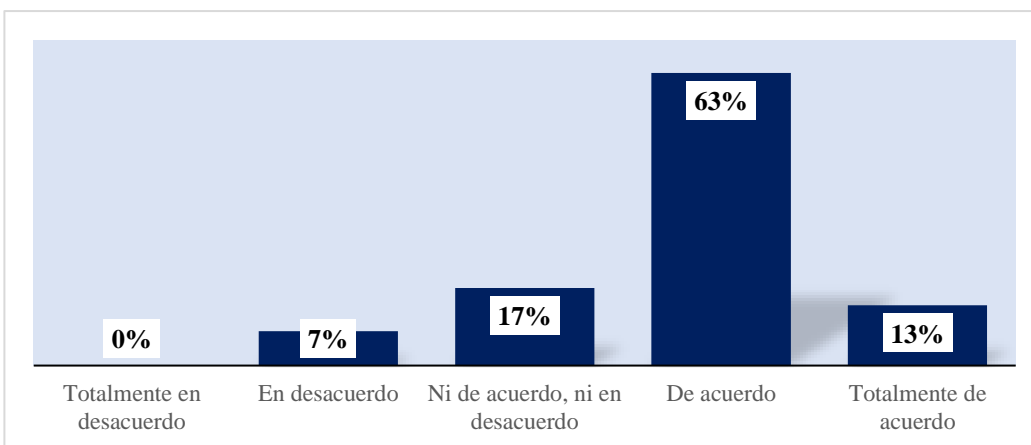
indiferente puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al bienestar que siente en una nueva infraestructura, otro 6% señalan no sentir bienestar laborando en el pabellón nuevo, encontrándose en desacuerdo.

**Tabla 5**  
*Espacio de trabajo apropiado*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	17%
De acuerdo	34	63%
Totalmente de acuerdo	9	13%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 6**  
*Espacio de trabajo apropiado*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto al ambiente físico es importante contar con un espacio amplio para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera cómoda y eficiente, siendo así que se observa en la tabla y figura anterior, que de los encuestados un 63% que efectivamente también representa la gran mayoría del total está de acuerdo que el espacio donde trabaja señalando que es apropiado para sus labores diarias, un 17% se manifiesta de forma indiferente puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo

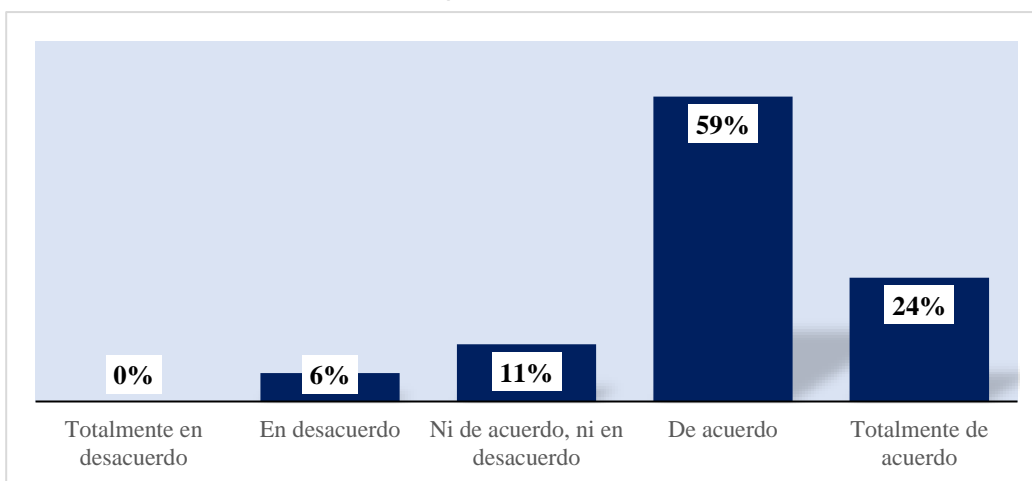
con el espacio de trabajo, así mismo un 7% señalan estar en desacuerdo del espacio donde labora diariamente.

**Tabla 6**  
*Comunicación efectiva entre compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	11%
De acuerdo	32	59%
Totalmente de acuerdo	13	24%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 7**  
*Comunicación efectiva entre compañeros*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto a la comunicación con los compañeros es sustancial señalar que mantener un buen entorno de trabajo es muy importante para obtener resultados favorecedores, por lo que la figura anterior muestra que la gran mayoría de encuestados consideran tener buena comunicación con sus compañeros en su labor diaria, puesto que un 24 % de la población se encuentra totalmente de acuerdo que existe comunicación con sus compañeros de trabajo, como también el 59% de la

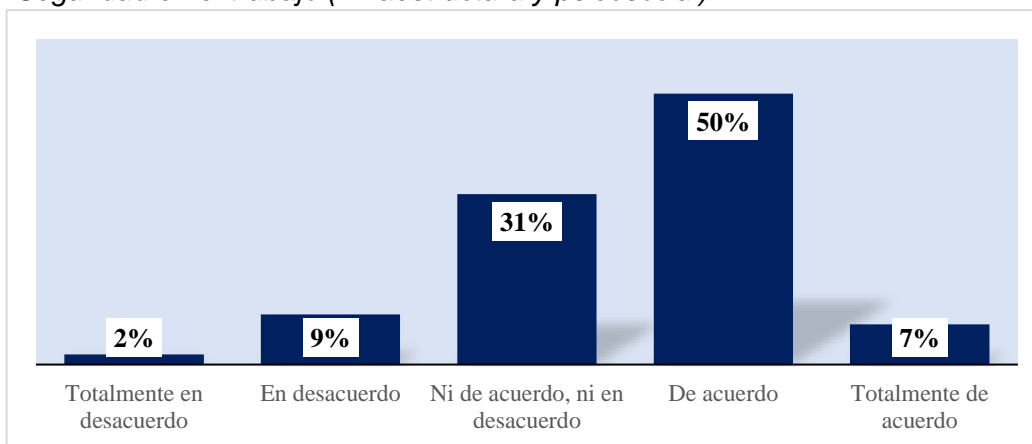
población encuestada considera que existe comunicación con sus compañeros de trabajo, asimismo solo un 11% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 6% de estos considera estar en desacuerdo respecto a la comunicación efectiva con sus compañeros.

**Tabla 7**  
*Seguridad en el trabajo (infraestructura y psicosocial)*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	31%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	4	7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 8**  
*Seguridad en el trabajo (infraestructura y psicosocial)*



*Fuente: Encuestas realizadas*

La seguridad en cuanto a infraestructura tiene que ser la adecuada (instalaciones, servicios y medios técnicos) y el entorno laboral debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables que influyan en forma positiva en el comportamiento de las personas, siendo así que la población encuestada considera: un 50% estar de acuerdo que la seguridad en el trabajo (infraestructura y

psicosocial) es seguro y adecuado en el nuevo ambiente, asimismo un 31% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la seguridad, mientras que solo un 2% señalan que se encuentra totalmente en desacuerdo que la seguridad en nuevo ambiente sea adecuada.

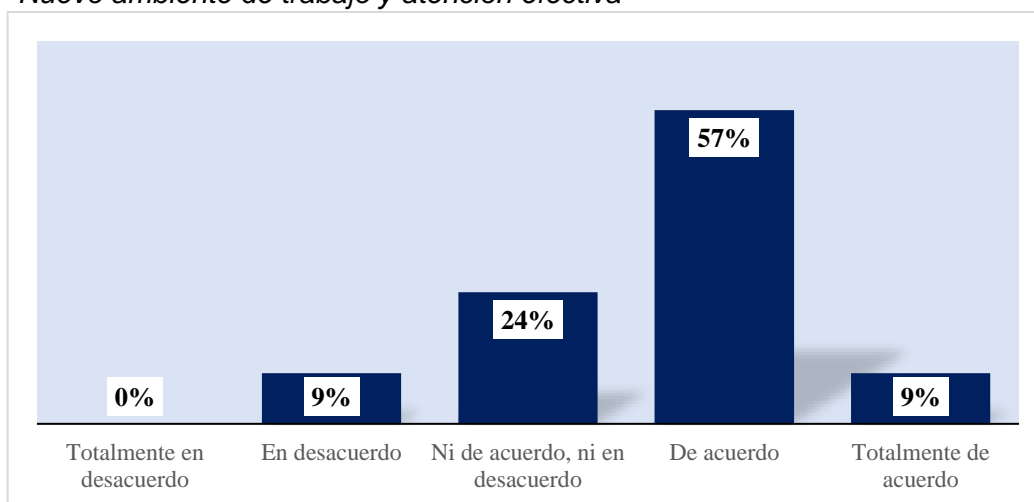
#### 4.2.1.2. Rendimiento

**Tabla 8**  
Nuevo ambiente de trabajo y atención efectiva

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	24%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	5	9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas realizadas

**Figura 9**  
Nuevo ambiente de trabajo y atención efectiva



Fuente: Encuestas realizadas

Las nuevas condiciones de trabajo con mejor infraestructura y un adecuado equipamiento conlleva a responder las necesidades de los usuarios de una manera rápida y eficaz , siendo así que de la tabla y del grafico se puede evidenciar que

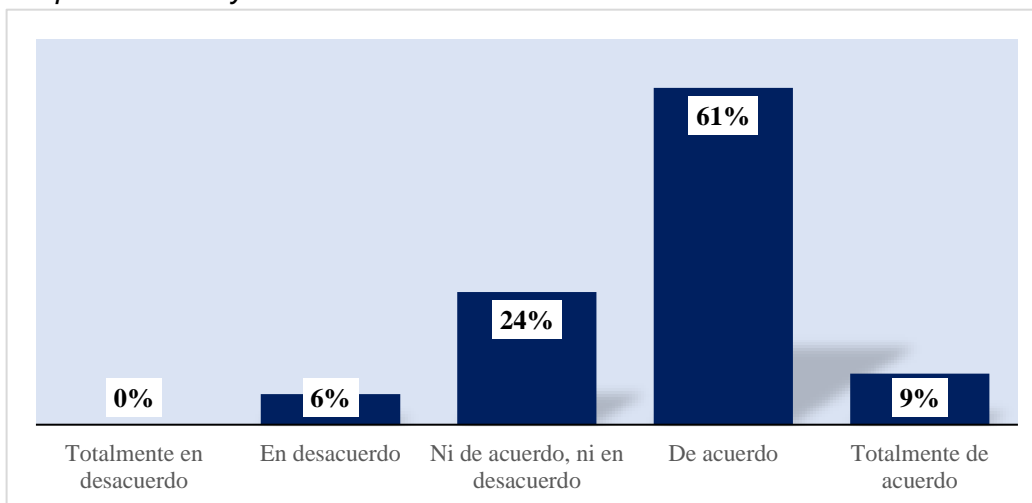
efectivamente el 57% de la población encuestada considera que el nuevo ambiente de trabajo contribuye para que realice una atención efectiva; asimismo un 24% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la atención efectiva en las nuevas instalaciones de trabajo, y por otro lado el 9% señalan que se encuentra en desacuerdo que la atención efectiva se relacione en cuanto a la mejora de las instalaciones.

**Tabla 9**  
*Espacio laboral y el desenvolvimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	24%
De acuerdo	33	61%
Totalmente de acuerdo	5	9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 10**  
*Espacio laboral y el desenvolvimiento*



*Fuente: Encuestas realizadas*

El espacio de trabajo debe estar suficientemente ventilado, sin humedad excesiva y mantener una temperatura de confort, bien iluminado que cuente con los

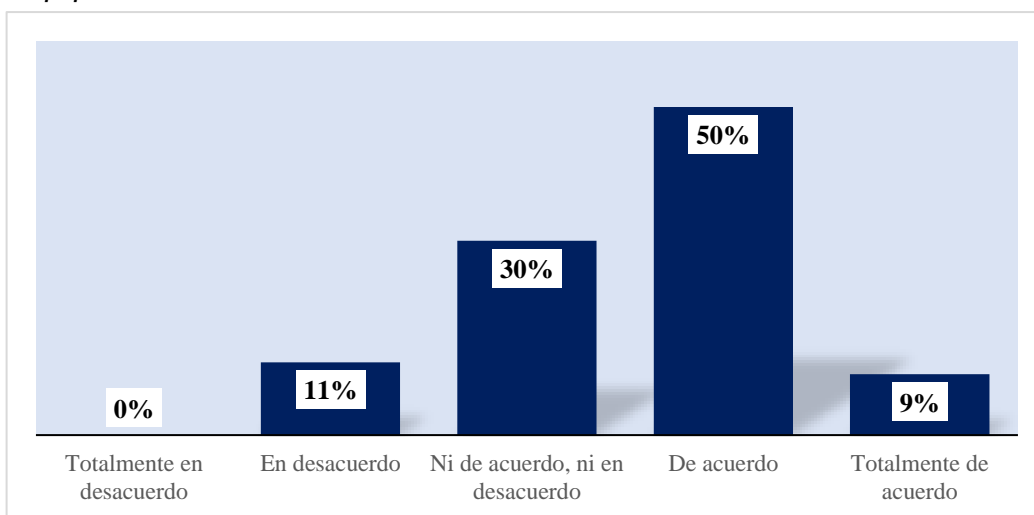
muebles y equipos necesarios para que los empleados puedan realizar su trabajo de manera cómoda y eficiente; del total de los trabajadores administrativos, un 61% se encuentran de acuerdo con el espacio donde labora señalando que le permite mejorar su desenvolvimiento profesional, asimismo un 24% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al nuevo espacio laboral y su desenvolvimiento, y por otro lado el 6% señalan que se encuentra en desacuerdo que el espacio donde labora mejore su desenvolvimiento.

**Tabla 10**  
*Equipamiento adecuado en las oficinas*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	30%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	5	9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 11**  
*Equipamiento adecuado en las oficinas*



*Fuente: Encuestas realizadas*

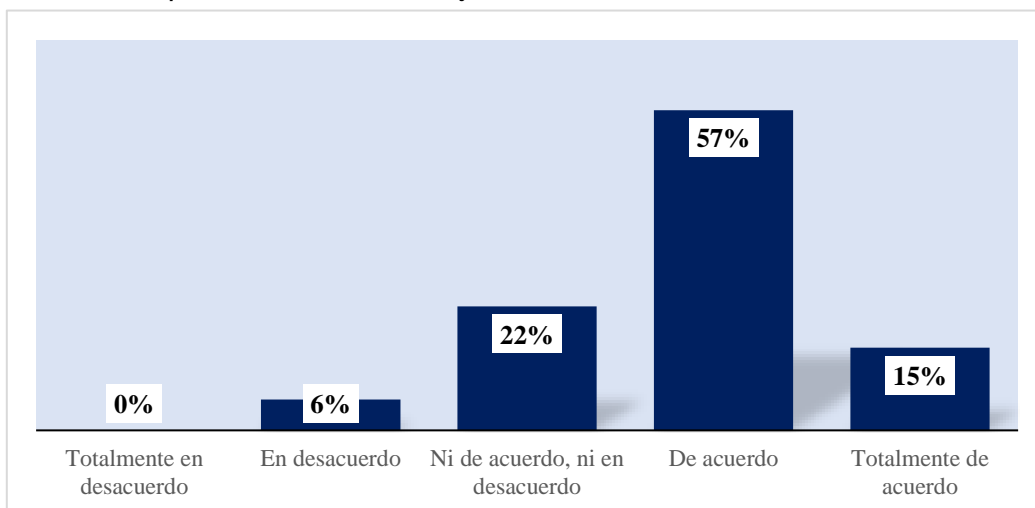
Respecto al equipamiento, el cual está relacionado con las herramientas, dispositivos, mobiliario que se utiliza para realizar las labores diarias, siendo así que de acuerdo con la tabla y figura anterior, el 50% de los encuestados considera que cuenta con el equipamiento adecuado para generar capacidad de respuesta inmediata en sus labores diarias, asimismo un 30% manifiesta indiferencia ya que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y por otro lado el 11% señala que se encuentra en desacuerdo ya que considera que no cuenta con el equipamiento adecuado para generar capacidad de respuesta inmediata.

**Tabla 11**  
*Existe compañerismo en su trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	22%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	8	15%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 12**  
*Existe compañerismo en su trabajo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto al compañerismo es muy importante en el ámbito laboral puesto que promueve la amistad y la cohesión de los trabajadores administrativos, lo que se traduce en un entorno colaborativo impulsando la productividad, siendo así que de acuerdo con la tabla y figura anterior, el 57% de los encuestados considera que existe compañerismo en su trabajo para completar sus actividades diarias, asimismo un 22% manifiesta indiferencia ya que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al compañerismo entre sus colegas, y por otro lado el 6% señalan que se encuentra en desacuerdo, lo que se entiende que estarían sintiéndose insatisfechos con sus compañeros, el cual puede influir negativamente en el bienestar colectivo y el rendimiento.

**Tabla 12**

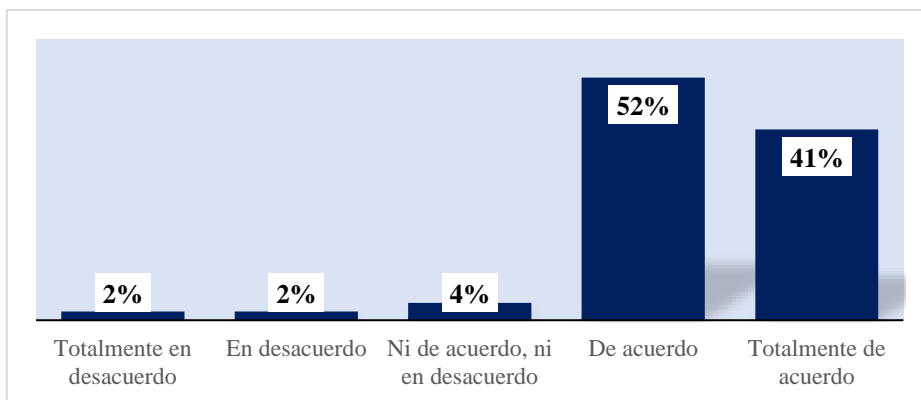
*Responsabilidad como un elemento primordial en el desarrollo de sus labores diarias*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	28	52%
Totalmente de acuerdo	22	41%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 13**

*Responsabilidad como un elemento primordial en el desarrollo de sus labores diarias*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto a la responsabilidad tiene que ver mucho con el compromiso que se asume en el lugar de trabajo, la eficiencia y el desarrollo profesional que este demuestre, por lo que de acuerdo con la tabla y figura anterior, el 41% de los encuestados está totalmente de acuerdo que la responsabilidad es un elemento primordial en desarrollo de sus labores diarias, asimismo un 52% considera la responsabilidad como elemento primordial en el trabajo, siendo solo un 2% señalan encontrarse totalmente en desacuerdo que la responsabilidad sea un elemento primordial en sus labores.

#### 4.2.1.3. Autorrealización

**Tabla 13**

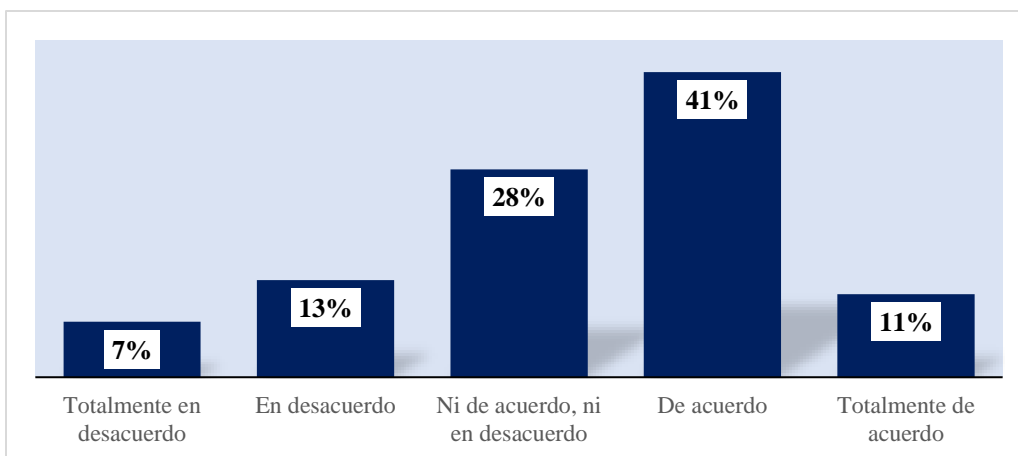
*Valoración directa del jefe del desempeño que realiza el personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7%
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	28%
De acuerdo	22	41%
Totalmente de acuerdo	6	11%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 14**

*Valoración directa del jefe del desempeño que realiza el personal*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto a valorar el rendimiento y el potencial del personal administrativo de parte del jefe inmediato, en la figura anterior se observa que de los trabajadores administrativos encuestados solo un 41% considera que la valoración que realiza su jefe acerca del desempeño de sus actividades es adecuada lo cual contribuye a su desarrollo profesional, asimismo un 28% manifiesta que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre el tema, y por otro lado el 7% señalan que se encuentra totalmente en desacuerdo que el jefe realiza la evaluación de su desempeño de forma adecuada.

**Tabla 14**

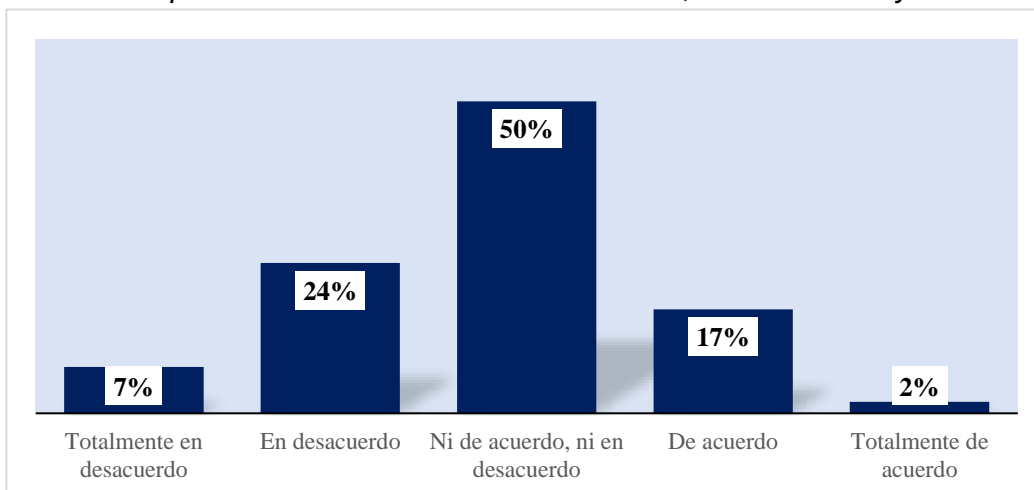
*Considera que la entidad reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7%
En desacuerdo	13	24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	50%
De acuerdo	9	17%
Totalmente de acuerdo	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 15**

*Considera que la entidad reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con relación al reconocimiento de las habilidades, conocimientos y actitudes por parte de la entidad consiste en mostrar gratitud por el trabajo que realizan los

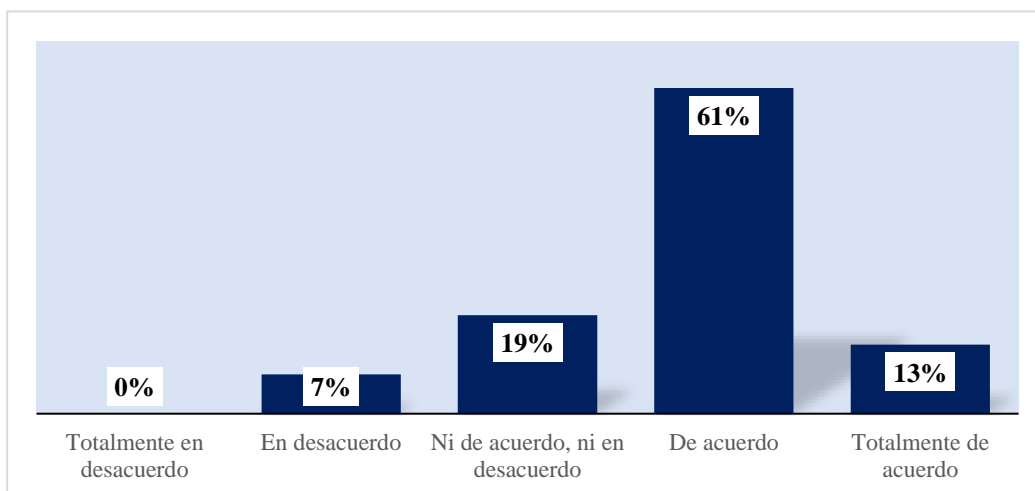
trabajadores administrativos, valorando su esfuerzo y resultados, por lo que de los encuestados solo el 17 % considera que si se reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes en el trabajo lo cual representa un porcentaje muy bajo, el 50% señala indiferencia respecto al tema al señalar no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo que reconozcan sus habilidades, conocimientos y actitudes, así mismo el 24 % se encuentra en desacuerdo respecto al reconocimiento de sus habilidades por parte de la entidad lo que hace que no se sientan valorados ni apreciados.

**Tabla 15**  
*Existe respeto entre sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	19%
De acuerdo	33	61%
Totalmente de acuerdo	7	13%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 16**  
*Existe respeto entre sus compañeros*



*Fuente: Encuestas realizadas*

El respeto entre compañeros es fundamental para crear un ambiente de confianza, armonioso y productivo, siendo así que de la tabla y figura anterior, los

encuestados señalaron lo siguiente: Un 61% del total de encuestados respondieron que existe respeto entre sus compañeros, lo cual genera la sensación de bienestar y de plenitud en su centro de labores. Sin embargo, un 19% de los encuestados se muestra de manera indiferente ya que no están de acuerdo ni en desacuerdo. Así mismo 7% se encuentra en desacuerdo que exista respeto entre sus compañeros lo que significa que no sienten bienestar en sus labores.

**Tabla 16**

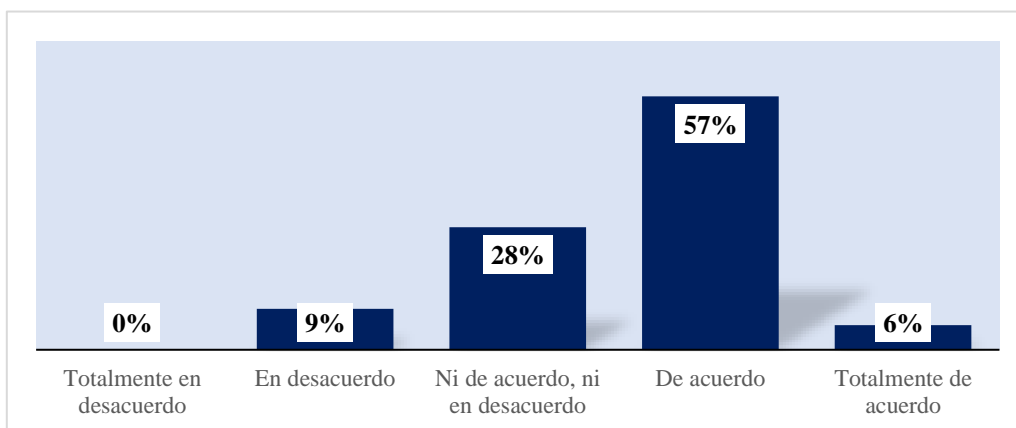
*Nuevas condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	28%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	3	6%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 17**

*Nuevas condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto a las nuevas condiciones de trabajo lo cual significa contar con un área de trabajo confortable acorde a sus necesidades, de la figura y tabla anterior se observa que el 57 % de los encuestados señala que efectivamente las nuevas condiciones de trabajo influye en el cumplimiento de sus objetivos y a desarrollarse profesionalmente, un 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo con las nuevas condiciones de trabajo y un 9% señala estar en desacuerdo respecto a que las nuevas condiciones de trabajo influyan en el cumplimiento de sus objetivo y a desarrollarse profesionalmente.

**Tabla 17**

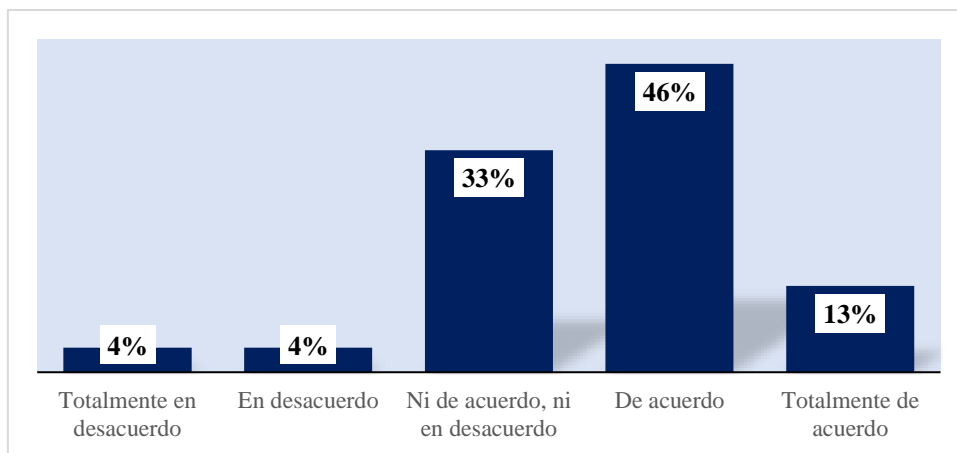
*El nuevo espacio laboral es confortable y existe buen clima laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	33%
De acuerdo	25	46%
Totalmente de acuerdo	7	13%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 18**

*El nuevo espacio laboral es confortable y existe buen clima laboral*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Respecto al Clima laboral depende de factores físicos (espacio donde laboran) y factores emocionales (la relación con los compañeros de trabajo), siendo así que los servidores señalaron que un 46 % representando la gran mayoría, que efectivamente está de acuerdo que su espacio donde labora es confortable y existe buen clima laboral lo cual le genera felicidad, un 33% se muestra de manera indiferente ya que no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 4% señala estar totalmente en desacuerdo respecto que el espacio donde labora no es confortable y no mantienen buen clima laboral.

#### 4.2.2. Condiciones de trabajo

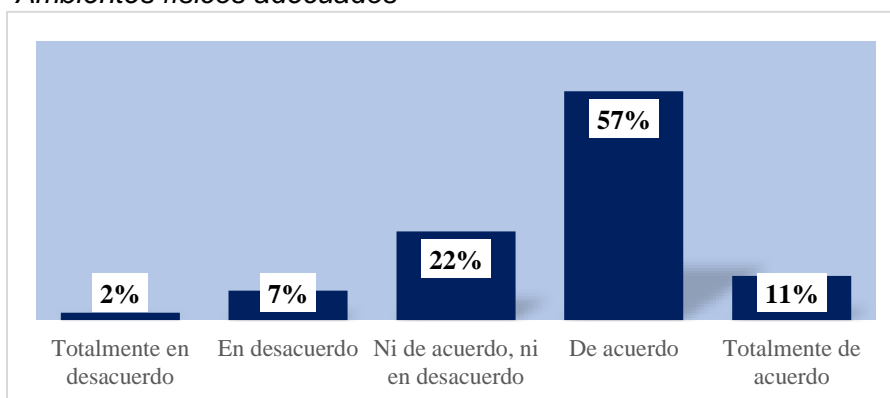
##### 4.2.2.1. Instalaciones

**Tabla 18**  
*Ambientes físicos adecuados*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	22%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	6	11%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 19**  
*Ambientes físicos adecuados*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al nuevo ambiente de trabajo en la UNAS que corresponde a una edificación de 3 niveles con el fin de mejorar las prestaciones de servicios administrativos, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 57% están de acuerdo que los ambientes físicos donde desarrolla sus actividades son las adecuadas; asimismo el 22% de encuestados manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al nuevo ambiente de trabajo, sin embargo, a un 2% se encuentra totalmente en desacuerdo que los nuevos ambientes sean adecuados para el desarrollo de sus labores.

**Tabla 19**

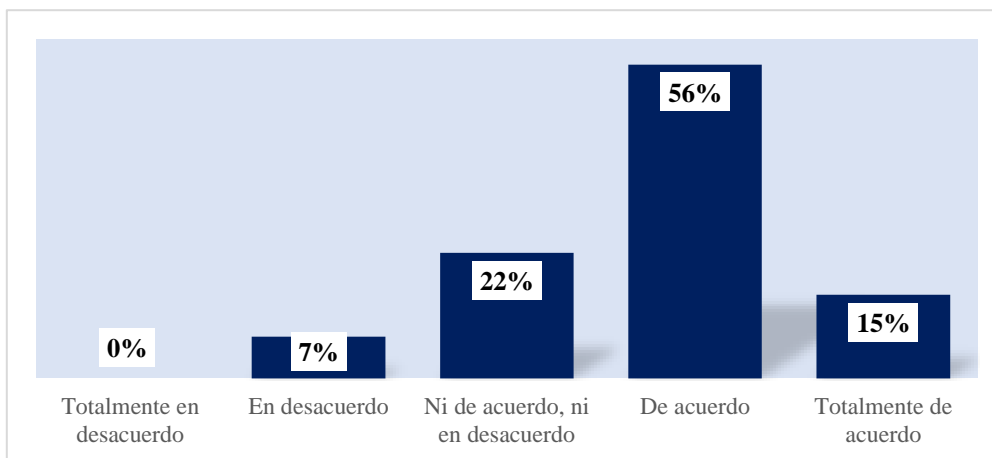
*Instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros en el nuevo ambiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	22%
De acuerdo	30	56%
Totalmente de acuerdo	8	15%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 20**

*Instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros en el nuevo ambiente*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al nuevo ambiente de trabajo en la UNAS el cual incluye mobiliarios y equipos, es necesario acondicionar el espacio ubicando los equipos, el mobiliario y los complementos básicos (internet) a fin de ser perfectamente funcional. Siendo así que los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 56% está de acuerdo que los ambientes físicos donde desarrollan sus actividades cuentan con instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras etc; asimismo el 22% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema mencionado, sin embargo, un 7% se encuentra en desacuerdo respecto a las instalaciones de internet e impresoras en sus ambientes de trabajo.

**Tabla 20**

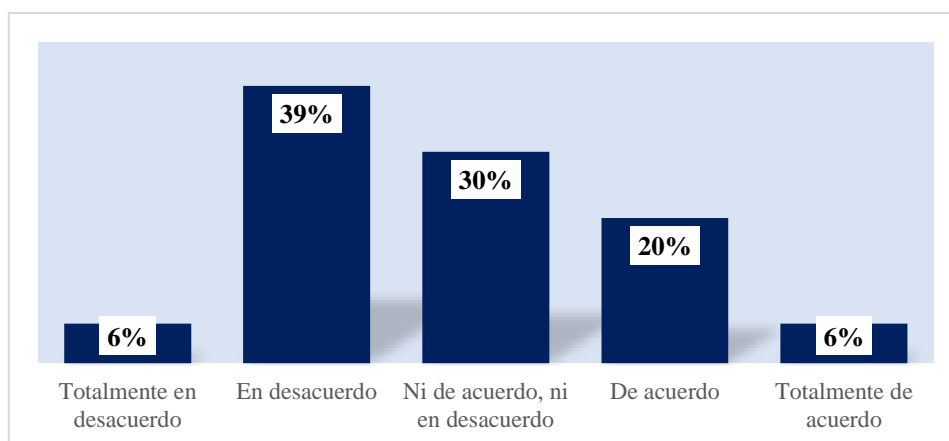
*Capacitación sobre las evacuaciones en caso de emergencia en el nuevo ambiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	21	39%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	30%
De acuerdo	11	20%
Totalmente de acuerdo	3	6%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 21**

*Capacitación sobre las evacuaciones en caso de emergencia en el nuevo ambiente*



*Fuente: Encuestas realizadas*

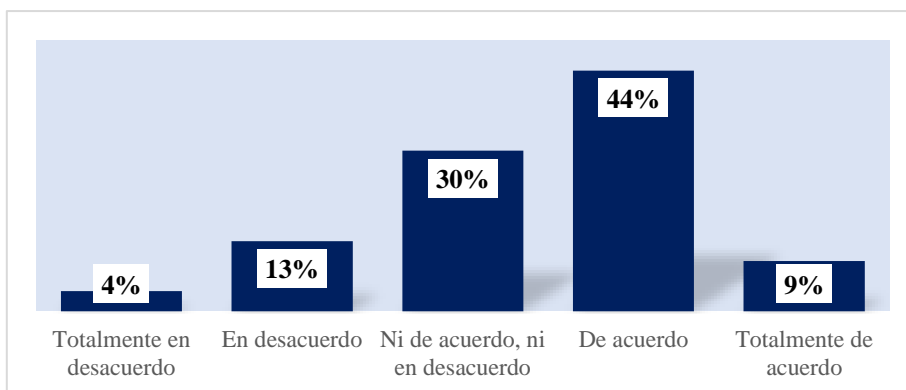
Con respecto a las capacitaciones sobre las evacuaciones en el nuevo ambiente de trabajo en la UNAS que corresponde a una edificación de 3 niveles, es necesario indicar que se debe contar con un protocolo de evacuaciones bien definidos, ya que es el proceso de salir de forma segura y ordenada siguiendo las instrucciones y señalizaciones correspondientes, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 39% que representa a la mayoría está en desacuerdo con la entidad ya que señalan no a ver recibido capacitación alguna respecto a las evacuaciones ante cualquier emergencia; asimismo el 30% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema mencionado, sin embargo, solo un 20% se encuentra de acuerdo a que la entidad realiza capacitaciones generales respecto a capacitaciones de evacuaciones.

**Tabla 21**  
*Ambientes limpios y ordenados*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	7	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	30%
De acuerdo	24	44%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 22**  
*Ambientes limpios y ordenados*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a la limpieza y el orden en el nuevo ambiente de trabajo en la UNAS, no solo es mejorar la apariencia del lugar, puesto que son elementos claves para garantizar la buena salud, ayudando a crear un entorno más relajante y propicio para la concentración los trabajadores administrativos mejorando la eficiencia laboral, por lo que en la tabla y figura anterior se evidencia que los encuestados manifiestan que: El 44% está de acuerdo que los ambientes físicos donde desarrolla sus actividades se mantienen limpio y ordenado garantizándole condiciones de higiene y la salud física; asimismo el 30% manifiesta estar indeciso puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema mencionado, sin embargo, a un 4% se encuentra totalmente en desacuerdo respecto al orden y limpieza de los ambientes de trabajo.

**Tabla 22**

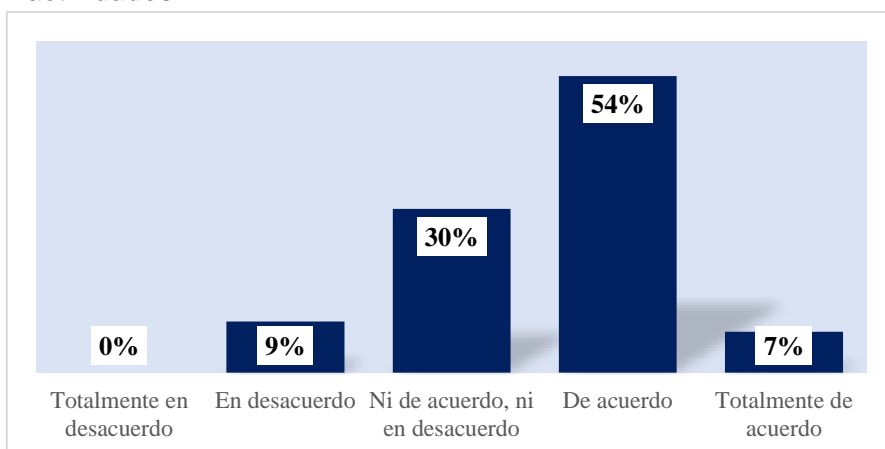
*Las instalaciones, servicios y medios técnicos generan soporte en el desarrollo de sus actividades*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	5	9%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	30%
De acuerdo	29	54%
Totalmente de acuerdo	4	7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 23**

*Las instalaciones, servicios y medios técnicos generan soporte en el desarrollo de sus actividades*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a las instalaciones, servicios y medios técnicos en la nueva infraestructura los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 54% está de acuerdo que efectivamente la nueva infraestructura le genera soporte en el desarrollo de sus actividades; asimismo el 30% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a una nueva infraestructura y el soporte que este brinda, sin embargo, un 9% se encuentra en desacuerdo que la infraestructura le genere soporte para el desarrollo de sus actividades.

#### **4.2.2.2. Equipamiento**

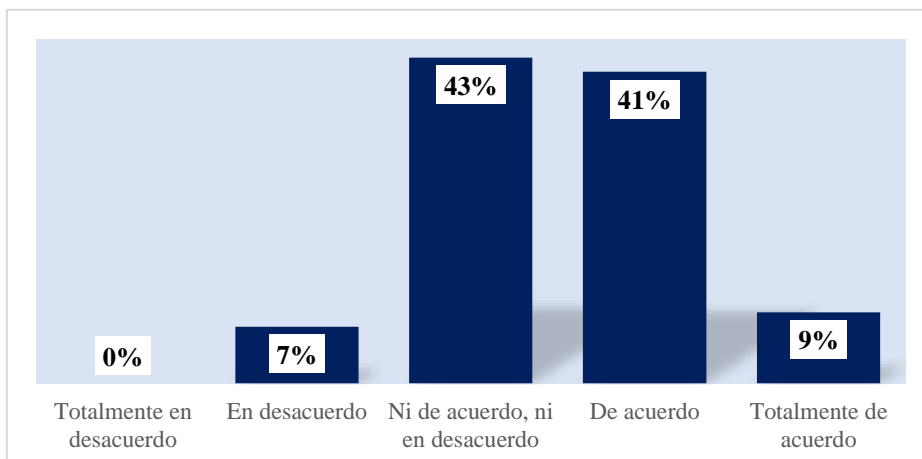
**Tabla 23**

*Materiales e instrumentos de trabajo necesarios*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	43%
De acuerdo	22	41%
Totalmente de acuerdo	5	9%
Total	54	9%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 24**  
Materiales e instrumentos de trabajo necesarios



Fuente: Encuestas realizadas

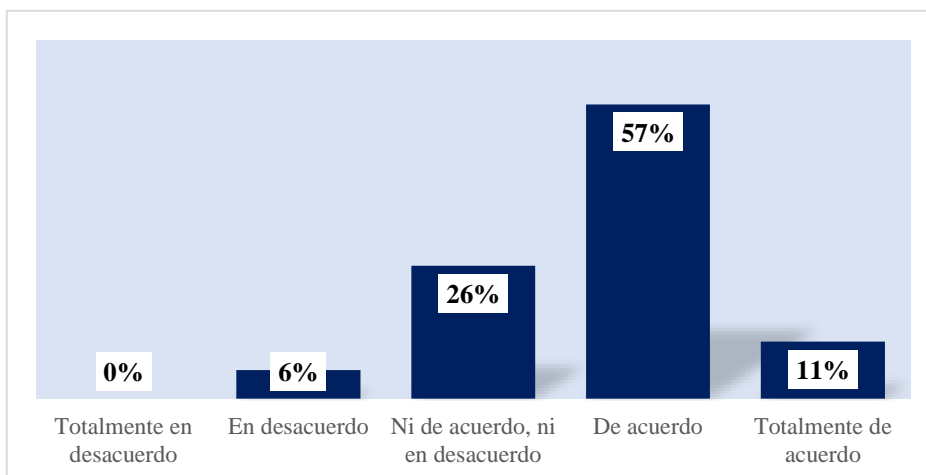
Con respecto a los materiales e instrumentos necesarios de escritorio en el nuevo ambiente de trabajo en la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 41% están de acuerdo que la entidad brinda los materiales e instrumentos de trabajo necesarios para el desarrollo de sus actividades; asimismo el 43% que representa la mayoría manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a los materiales e instrumentos de escritorio con los que cumplen su actividad diaria, sin embargo un 7% se encuentra en desacuerdo que la entidad le brinde los materiales e instrumentos necesarios para sus actividades diarias.

**Tabla 24**  
Ambientes nuevos con mobiliarios adecuados

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	26%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	6	11%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas realizadas

**Figura 25**  
Ambientes nuevos con mobiliarios adecuados



Fuente: Encuestas realizadas

Con respecto a la nueva infraestructura de trabajo en la UNAS el cual esta implementado con mobiliarios, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 57% está de acuerdo que los ambientes nuevos cuentan con mobiliarios adecuados para el desarrollo de sus actividades; asimismo el 26% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al mobiliario con el que cuenta, así mismo un 6% se encuentra en desacuerdo, lo significa que no cuenta con los mobiliarios adecuados para realizar su labor diaria.

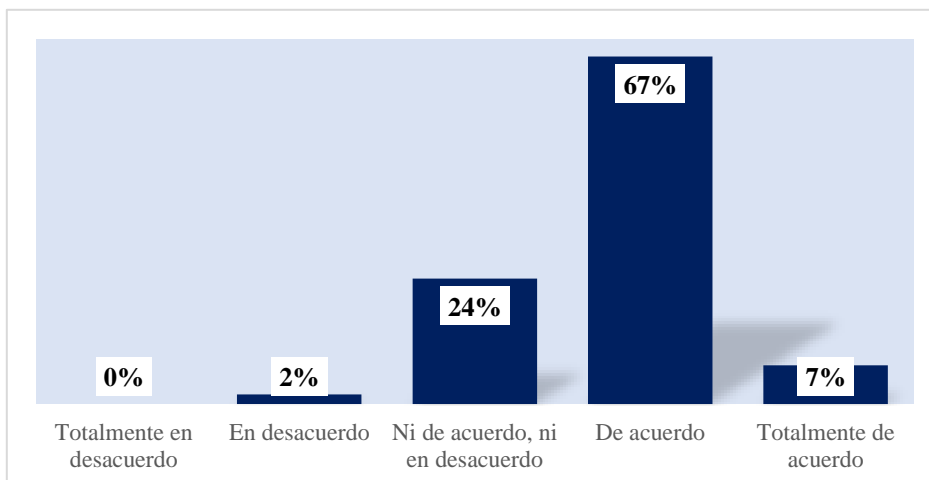
**Tabla 25**  
Equipos necesarios para realizar sus actividades diarias

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	24%
De acuerdo	36	67%
Totalmente de acuerdo	4	7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas realizadas

**Figura 26**

*Equipos necesarios para realizar sus actividades diarias*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a la nueva infraestructura de trabajo en la UNAS el cual esta implementado con equipos, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 67% está de acuerdo que los ambientes nuevos cuentan con equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades; asimismo el 24% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a los equipos con los que cuentan para realizar sus actividades, así mismo un 2% se encuentra en desacuerdo lo que significa que estos no cuenta con la implementación de equipos en los ambientes nuevos.

**Tabla 26**

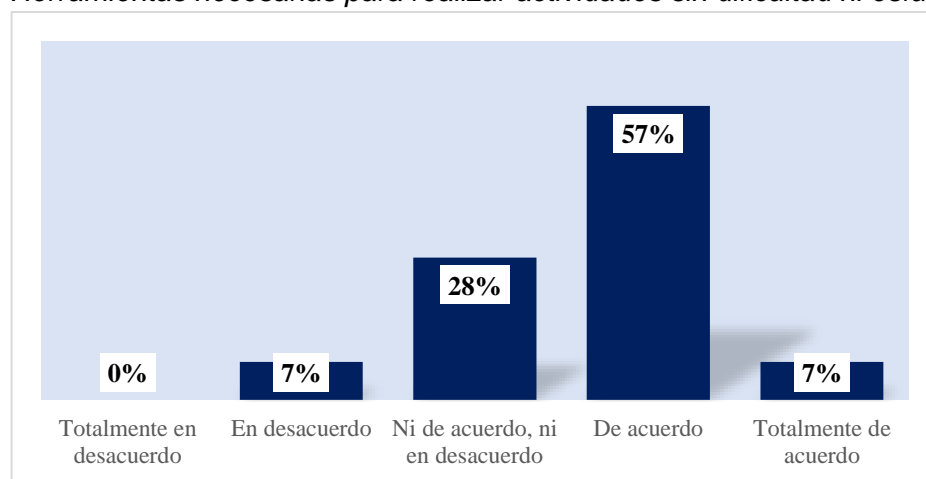
Herramientas necesarias para realizar actividades sin dificultad ni esfuerzo físico

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	28%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	4	7%
Total	54	100%

Fuente: Encuestas realizadas

**Figura 27**

Herramientas necesarias para realizar actividades sin dificultad ni esfuerzo físico



Fuente: Encuestas realizadas

Con respecto a las herramientas necesarias en el nuevo ambiente de trabajo en la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 57% está de acuerdo que en los ambientes nuevos existen herramientas necesarias que contribuyen a que realice sus actividades diarias sin dificultad ni esfuerzo físico; asimismo el 28% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema mencionado, sin embargo, un 7% se encuentra en desacuerdo respecto a las herramientas necesarias con las que cuentan en los ambientes nuevos.

**Tabla 27**

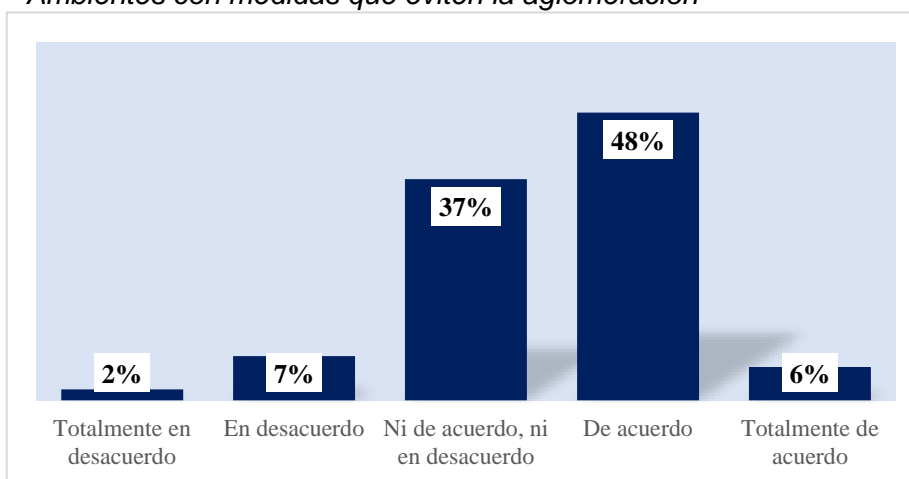
*Ambientes con medidas que eviten la aglomeración*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	2%
En desacuerdo	4	7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	37%
De acuerdo	26	48%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 28**

*Ambientes con medidas que eviten la aglomeración*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a las medidas que eviten la aglomeración en el nuevo ambiente de trabajo en la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 48% está de acuerdo que los ambientes de trabajo cuentan con medidas que eviten la aglomeración; asimismo el 37% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la aglomeración en las oficinas, así mismo un 2% se encuentra totalmente en desacuerdo que los ambientes cuenten con medidas que eviten aglomeración en las oficinas.

### 4.2.2.3. Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo

**Tabla 28**

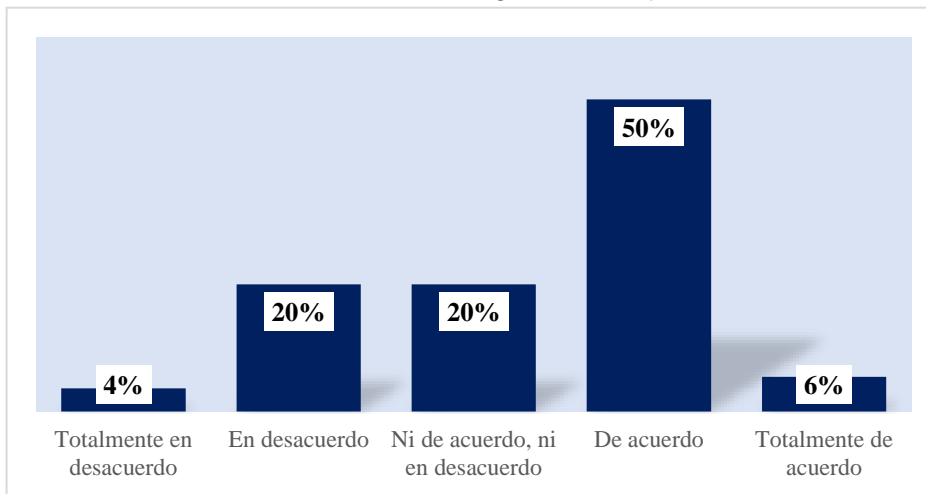
*Ambiente térmico adecuado en el lugar de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	11	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	20%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	54	100%

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 29**

*Ambiente térmico adecuado en el lugar de trabajo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al entorno físico del trabajo debe poseer condiciones saludables que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos, siendo así que en la nueva infraestructura de la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 50% está de acuerdo que el ambiente térmico de su lugar de trabajo se encuentra dentro de los niveles adecuados para realizar sus actividades diarias; asimismo el 20% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la temperatura en su ambiente de trabajo, sin

embargo, un 20% se encuentra en desacuerdo que los nuevos ambientes de trabajo cuenten con un ambiente térmico adecuado para laborar.

**Tabla 29**

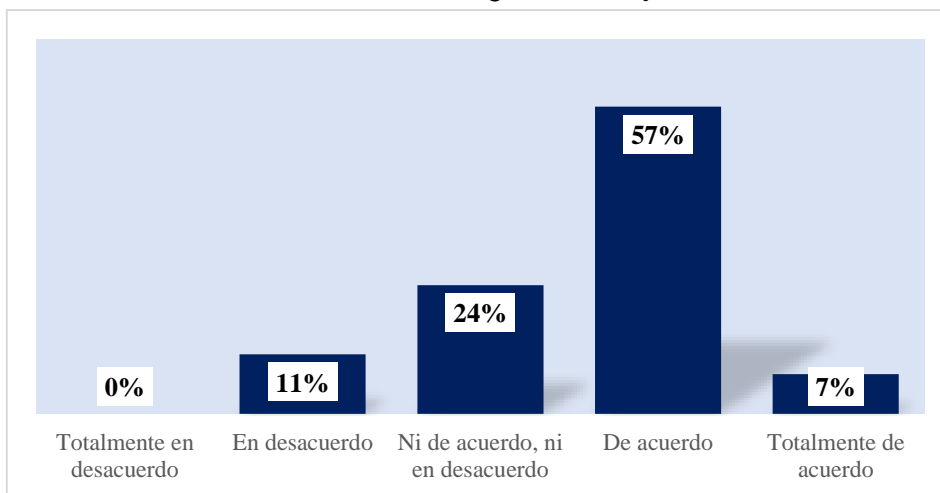
*Ambiente sonoro adecuado en el lugar de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	6	11%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	24%
De acuerdo	31	57%
Totalmente de acuerdo	4	7%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 30**

*Ambiente sonoro adecuado en el lugar de trabajo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al entorno físico del trabajo debe poseer condiciones saludables que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos, siendo así que en la nueva infraestructura de la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 57% está de acuerdo que el ambiente sonoro de su lugar de trabajo es el adecuado para realizar sus actividades diarias; asimismo el 24% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo

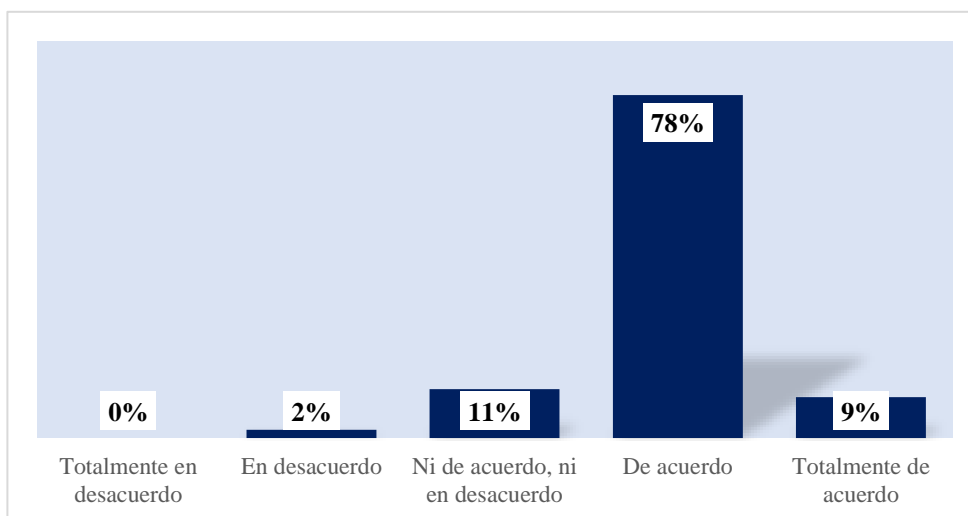
respecto al tema mencionado, sin embargo, un 11% se encuentra en desacuerdo respecto al ambiente sonoro donde labora.

**Tabla 30**  
*Iluminación adecuada en el lugar de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	2%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	11%
De acuerdo	42	78%
Totalmente de acuerdo	5	9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 31**  
*Iluminación adecuada en el lugar de trabajo*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al entorno físico del trabajo debe poseer condiciones saludables que actúen en forma positiva en todos los órganos de los sentidos humanos, siendo así que en la nueva infraestructura de la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 78% que representa la gran mayoría está de acuerdo que la iluminación de su centro de trabajo le permite realizar sus labores sin dificultad; asimismo el 11% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo

ni en desacuerdo respecto a la iluminación en su lugar de trabajo, así mismo un 2% se encuentra en desacuerdo señalando que no está de acuerdo con la iluminación donde labora.

**Tabla 31**

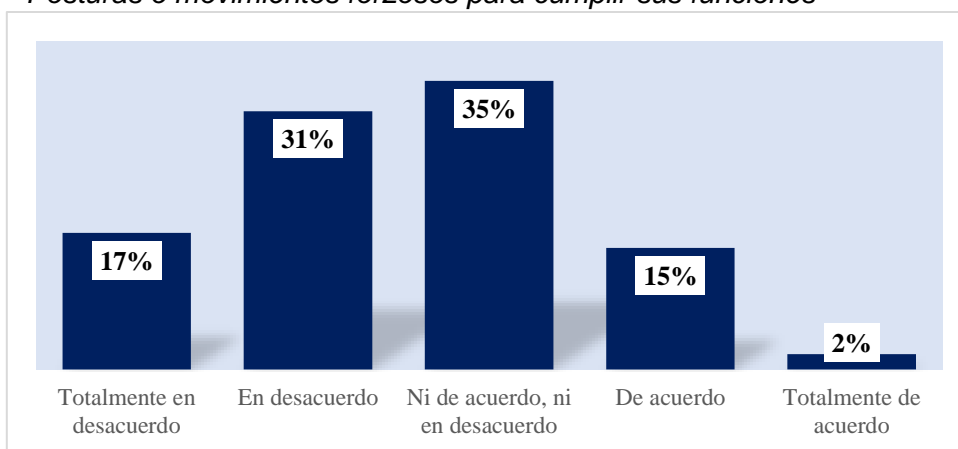
*Posturas o movimientos forzosos para cumplir sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	17%
En desacuerdo	17	31%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	35%
De acuerdo	8	15%
Totalmente de acuerdo	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 32**

*Posturas o movimientos forzosos para cumplir sus funciones*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto a las posturas o movimientos forzosos es importante señalar que son posiciones de trabajo que suponen que una o varias partes del cuerpo dejan de estar en una posición natural de confort para pasar a una posición forzada, siendo así que en la nueva infraestructura de la UNAS los trabajadores administrativos manifiestan que: El 31% está en desacuerdo, señalando que no realiza posturas o movimientos forzosos para cumplir con sus funciones diarias; asimismo el 35% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que realiza

posturas o movimientos forzosos en el trabajo, sin embargo, solo un 2% señala estar totalmente de acuerdo que realiza posturas o movimientos forzosos para realizar sus funciones.

**Tabla 32**

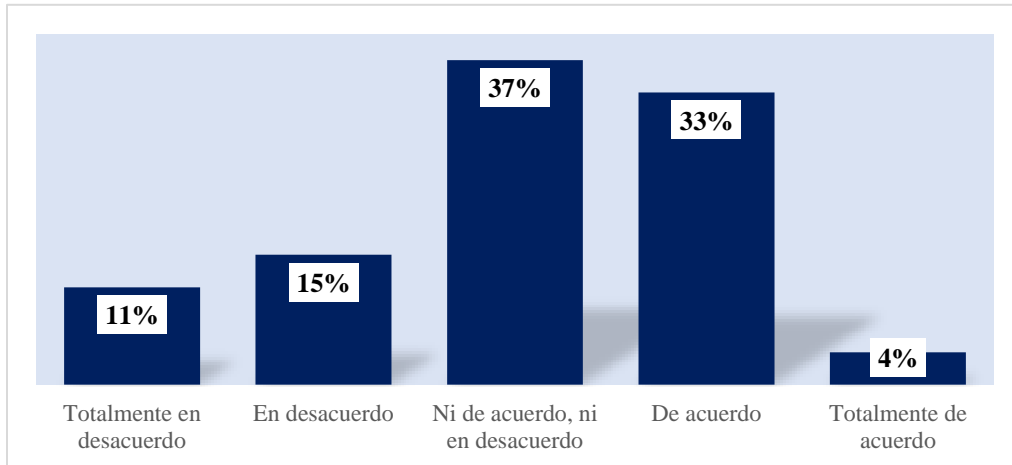
*Esfuerzo físico moderado en el desarrollo de sus actividades*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	11%
En desacuerdo	8	15%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	37%
De acuerdo	18	33%
Totalmente de acuerdo	2	4%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Encuestas realizadas*

**Figura 33**

*Esfuerzo físico moderado en el desarrollo de sus actividades*



*Fuente: Encuestas realizadas*

Con respecto al esfuerzo físico moderado refiere a movimientos frecuentes, rápidos, repetitivos el cual causa la fatiga, en la nueva infraestructura de la UNAS, los trabajadores administrativos encuestados manifiestan que: El 33% está de acuerdo que realiza esfuerzo físico moderado para desarrollar sus actividades diarias; asimismo el 37% manifiesta indiferencia puesto que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a si realiza o no esfuerzo físico en sus labores diarias, sin

embargo, un 11% se encuentra totalmente en desacuerdo respecto al esfuerzo físico moderado que realiza, significando que efectivamente están realizando esfuerzo físico en la nueva infraestructura.

### **4.3. Verificación de hipótesis**

En este apartado, se realiza el proceso de la contrastación de la hipótesis de investigación planteada desde el primer capítulo. Cabe mencionar que, en adelante también se hará referencia a las hipótesis estadísticas (nula y alternante) las mismas que son adaptaciones de la hipótesis de investigación; en tal sentido, se procede a recordar la manera cómo se planteó:

#### **4.3.1. Enunciado de la hipótesis**

“El post mejoramiento de las instalaciones, equipamiento y las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción del personal administrativo mejorando su rendimiento laboral en la UNAS”.

#### **4.3.2. Contrastación de la hipótesis**

En base al tipo de variables contenidas en el trabajo, las cuales son cualitativas, se utiliza el coeficiente del Rho de Spearman.

Tal como se precisó en el primer capítulo, el estadígrafo puede tomar valores entre -1 y 1. Considerando lo mencionado por Hernández y Fernández, a continuación, se detalla con mayor precisión los niveles de intensidad para la denotación de las relaciones posibles a encontrar.

**Tabla 33**

*Grado de relación según el coeficiente de correlación*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 – 1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado.*

En base a lo mencionado, se presenta el resultado de la contrastación en la tabla siguiente:

En tal sentido, se presentan los resultados de las correlaciones entre los indicadores de la variable condición laboral (instalaciones, equipamiento y condiciones de trabajo) con la satisfacción del personal administrativo en la UNAS.

**Tabla 34**

Resultados de la correlación de las variables

		Correlaciones			
		SATISFACCIÓN LABORAL	INSTALACIONES	EQUIPAMIENTO	CONDICIONES DE TRABAJO
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,900**	,870**	,847**
	Sig. (bilateral)		<,001	<,001	<,001
	N	54	54	54	54
INSTALACIONES	Correlación de Pearson	,900**	1	,738**	,641**
	Sig. (bilateral)	<,001		<,001	<,001
	N	54	54	54	54
EQUIPAMIENTO	Correlación de Pearson	,870**	,738**	1	,618**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001		<,001
	N	54	54	54	54
CONDICIONES DE TRABAJO	Correlación de Pearson	,847**	,641**	,618**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	
	N	54	54	54	54

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En base al resultado mostrado en la tabla anterior, los valores del Rho de Spearman presentan niveles adecuados para afirmar la existencia de una relación considerable hacia adelante. Para el caso del post mejoramiento de las instalaciones, se tiene un coeficiente de 0.90 en relación con la satisfacción del personal administrativo, lo cual denota una correlación positiva muy fuerte; por su parte para el caso del post mejoramiento del equipamiento dentro de la condición laboral del trabajador administrativo en la UNAS, se encontró un coeficiente igual a 0.87 y lo cual expresa una relación positiva muy fuerte con la satisfacción.

En cuanto a las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal administrativo, se puede apreciar un valor de 0.847, llegando a la misma definición que en los análisis anteriores, es decir una relación muy adecuada.

Con la finalidad de ratificar la consistencia en la relación encontrada para el caso de las variables mencionadas, se procede a contrastar la hipótesis de

investigación mediante la construcción de la hipótesis nula y alternante. En este proceso también se usan los valores de la tabla de la correlación entre las variables, mediante los pasos siguientes:

#### **4.3.2.1. Formulación de hipótesis estadística**

H<sub>0</sub>: X no se relaciona con Y

“El post mejoramiento de las instalaciones, equipamiento y las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con la satisfacción del personal administrativo mejorando su rendimiento laboral en la UNAS”.

H<sub>a</sub>: X se relaciona con Y

“El post mejoramiento de las instalaciones, equipamiento y las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la satisfacción del personal administrativo mejorando su rendimiento laboral en la UNAS”.

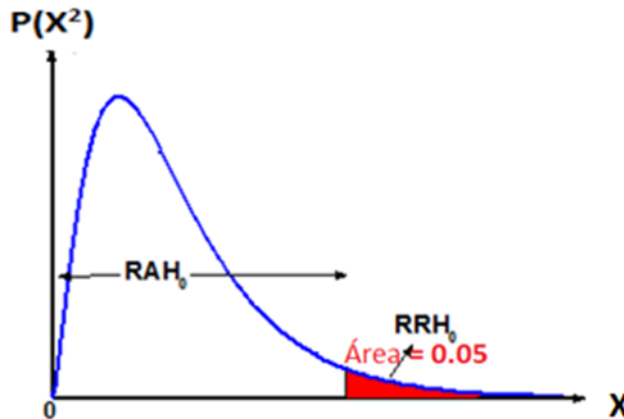
#### **4.3.2.2. Nivel de significancia**

El nivel de significancia hace referencia al margen de error de esta prueba, en la cual el más usado para las investigaciones en ciencias sociales de del 5%.

$$\alpha = 5\% = \mathbf{0.05}$$

#### 4.3.2.3. Delimitación de la región de rechazo

La delimitación de la región de rechazo y aceptación de la hipótesis se realiza en base a la distribución chi cuadrada. El punto crítico está denotado por el nivel de significancia de la prueba (precisada en el paso 2) gráficamente puede apreciarse de la manera siguiente:



Tal como se parecía, el área denotada por el color rojo delimita la región de rechazo de la hipótesis nula.

La regla de decisión considera que aceptar la hipótesis nula cuando la Sig. (unilateral) obtenido en este proceso, es mayor al 0.05 (nivel de significancia).

#### 4.3.2.4. Estimación del p-value

La estimación de este valor ya está denotada en la tabla de resultados de la correlación, precisamente como Sig. (bilateral). Para el caso de todos los indicadores, el valor del p valué del resultado es igual a 0.001, siendo menor al nivel de significancia de la prueba. En términos gráficos, se aprecia que la ubicación es en la región de rechazo de la hipótesis nula estadística.

#### 4.3.2.5. Conclusión parcial (de la prueba)

Debido a que el valor encontrado de la Sig. (biilateral)  $< \alpha$  (0.001  $<$  0.05), la relación entre las variables la satisfacción y la condición laborales en

el personal administrativo de la UNAS, es significativa de manera estadística, ratificando lo señalado por el valor del Rho de Spearman. A través de este proceso se evidencia la veracidad de la hipótesis de investigación planteada en este trabajo.

## **V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **5.1. Balance global**

El modelo seleccionado demuestra de manera efectiva que el mejoramiento de las instalaciones, el equipamiento y las condiciones de trabajo tiene un impacto positivo y significativo en la satisfacción del personal administrativo en la UNAS, lo que a su vez mejora su rendimiento laboral.

### **5.2. Discusión con trabajos anteriores**

En este apartado, se realiza una comparativa entre los principales resultados obtenidos de la investigación y las conclusiones de investigaciones similares, las mismas que se citaron como antecedentes.

El estudio de Maticorena (2016) muestra que las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral de los profesionales de los Centros de Emergencia Mujer que se ocupan de violencia familiar. La investigación revela que una gran mayoría considera las condiciones de trabajo adecuadas, y esto se correlaciona positivamente con niveles elevados de satisfacción laboral. Los resultados estadísticos confirman que un entorno de trabajo adecuado contribuye de manera directa a una mayor satisfacción entre los profesionales, validando así la hipótesis de que mejorar las condiciones laborales influye positivamente en la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos se asemejan a los determinados en nuestra investigación debido al análisis respecto a la influencia significativa donde para el caso del post mejoramiento de las instalaciones, se tiene un coeficiente de 0.90 en relación con la satisfacción del personal administrativo, lo cual denota una correlación positiva muy fuerte; por su parte para el caso del post mejoramiento del equipamiento dentro de la condición laboral del trabajador administrativo en la UNAS, se encontró un coeficiente igual a 0.87 y lo cual expresa una relación positiva muy fuerte con la satisfacción. En cuanto a las condiciones de trabajo y la satisfacción del personal

administrativo, se puede apreciar un valor de 0.847, llegando a la misma definición que en los análisis anteriores, es decir una relación muy adecuada.

La investigación de Cárdenas (2016) revela una relación significativa entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores de la SUNAFIL en Lima. A través de un estudio aplicado con un diseño descriptivo correlacional, se encontró que las condiciones de trabajo influyen directamente en el desempeño de los empleados. Con una correlación moderada, este estudio confirma que mejorar las condiciones laborales puede impactar positivamente el rendimiento de los inspectores, proporcionando así una base sólida para la implementación de propuestas de mejora y ajustes en la institución.

Respecto a los resultados obtenidos en la investigación realizada por Cárdenas y la presente investigación se encuentran semejanzas en el sentido de que debido a que el valor encontrado de la Sig. (bilateral)  $< \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ), la relación entre las variables la satisfacción y la condición laborales en el personal administrativo de la UNAS, es significativa de manera estadística.

## **CONCLUSIONES**

- El personal administrativo se encuentra satisfecho con el nuevo ambiente de trabajo, manifestando que el espacio donde labora es el apropiado ya que siente bienestar puesto que señalan que el ambiente es seguro, adecuado y existe buena comunicación con sus compañeros, satisfaciendo así sus necesidades básicas.
- El personal administrativo señala el mejoramiento de su rendimiento ya que el nuevo ambiente cuenta con equipamiento adecuado lo cual contribuye a que realice una atención efectiva, mejorando su rendimiento laboral generando capacidad de respuesta inmediata.
- El personal administrativo señala que las nuevas condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollo profesional ya que es confortable y existe buen clima laboral, sin embargo considera que su jefe no valora ni reconoce su desempeño de una forma adecuada.
- El personal administrativo señala que los ambientes nuevos cuentan con las instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros, generando soporte en el desarrollo de sus actividades, así mismo señalan que los ambientes se mantienen limpio y ordenado garantizándole higiene y salud física, sin embargo, la entidad no los capacita sobre las evacuaciones en caso de emergencia.
- Los trabajadores administrativos señalan que cuentan con materiales, herramientas, instrumentos, mobiliarios adecuados, equipos necesarios para el desarrollo de sus actividades diarias, sin necesidad de que realicen sus actividades sin dificultades ni esfuerzo físico.
- Los trabajadores administrativos señalan que el ambiente térmico, sonoro, la iluminación y el espacio, son adecuados para realizar sus labores diarias sin dificultad.

## **RECOMENDACIONES**

- A la institución realizar capacitaciones sobre las evacuaciones ante cualquier emergencia en la nueva infraestructura donde laboran los servidores administrativos de la UNAS.
- A la institución seguir implementando equipamiento adecuado en las oficinas a fin de que los servidores sigan generando capacidad de respuesta inmediata en sus labores diarias.
- A la institución se recomienda que el jefe inmediato realice valoración adecuada acerca del desempeño de sus servidores de las actividades que realiza a fin de contribuir al desarrollo profesional de cada uno.
- A la institución se les recomienda realizar reconocimiento de las habilidades, conocimientos y actitudes el cual consiste en mostrar gratitud por el trabajo que realizan los trabajadores administrativos, valorando su esfuerzo y resultados
- A los investigadores se les recomienda realizar trabajos de investigación relacionados al tema de la satisfacción respecto a la evaluación ex post de las obras similares.
- A las instituciones se les recomienda realizar las evaluaciones ex post de las obras que realiza a fin de verificar la eficiencia, eficacia, impacto, relevancia y sostenibilidad de esta.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez y cols. (2010). *Definición y desarrollo del concepto de Ocupación: ensayo sobre la*. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129456/Definicion-y-desarrollo-del-concepto-de-ocupacion.pdf?sequence=1>
- Arboleda Posada, G., & Sanín Posada, A. (2017). Gestión de la Felicidad Corporativa realizada por nueve empresas de la ciudad de medellín. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(2), 21-353. doi:<https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a02>
- Arteaga Aguilar, J. (2017). *Actitudes hacia la conservación ambiental en estudiantes de la institución educativa María Inmaculada - Huancayo*.
- Banco Central de Reserva del Perú. (2022). *Glosario de términos económicos*. Lima: BCRP.
- Cárdenas Peralta, N. (2016). *Relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los inspectores del trabajo de la superintendencia nacional de fiscalización laboral – Lima, 2015*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18938/Cardenas\\_PN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18938/Cardenas_PN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccalachua Condori, S., & Huayta Puma, L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2483/Silvia\\_Tra\\_bajo\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2483/Silvia_Tra_bajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Chiang Vega, M., & Ojeda Hidalgo, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias*. Prentice-Hall. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE\\_PISCOYA\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13611/CHIROQUE_PISCOYA_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Mcgraw Hill/Interamericana Editores.
- Cuesta Santos, A., Alcaide Rodríguez, I., & López Paz, C. (2007). Capital humano y recursos humanos. *Redalyc*, XXVIII(2), 3-11. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433562001.pdf>
- Delgad Bello, C., & Gahona Flores, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20.

doi:[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600011&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600011&script=sci_abstract&tlng=es)

- Economipedia. (agosto de 2023). Definición de personal administrativo. Lima. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html>
- Escuela Superior de Administración Pública. (Octubre de 2023). Bienes de equipo en obras de edificación. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/123456789/10850/4491-10.pdf?sequence=9&isAllowed>
- Forastieri, A. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Organización Internacional del trabajo. doi:<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Inga Soto, A. (2020). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en el Perú*. Obtenido de <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1388/TB-Inga%20A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jairo Jose Atencia Luquetta, Y. B. (2017). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo. *Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo*, 35.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2003). *Marketing*. Pearson Educación.
- Maslow, A. (1954). *A Theory of Human Motivation*. Mcgraw-Hill Interamericana.
- Maslow, A. (19982). *La personalidad creadora*. Barcelona : Kairós.
- Maticorena Vallejo, J. (2016). *Influencia de las condiciones de trabajo en el nivel de satisfacción laboral*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4312/Maticorena\\_VJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4312/Maticorena_VJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Mendez, R. (2009). *Modelo de expectativas*. México: International Thomson editores.
- Moreno Quispe, E. (2022). *Satisfacción laboral y productividad laboral de los trabajadores de una entidad pública, Lima - 2021*. doi:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84893/Moreno\\_QER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84893/Moreno_QER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pereda Berrocal, A. (2008). *Psicología del Trabajo – Teoría y Práctica*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Pujol Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>

- Real Academia Española (RAE). (agosto de 2022). Definición de complacencia. Lima. Obtenido de <https://dle.rae.es/complacencia>
- Real Academia Española (RAE). (octubre de 2023). Definición de Laboral. Lima. doi:<https://dle.rae.es/laboral>
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Saldarriaga García, R. (2017). *Condiciones laborales y satisfacción laboral de Aptus*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/073dde72-07f1-49ec-bdd4-f96e414b360f/content>
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713. doi:<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0022326121&origin=inward&txGid=632575bf3b0795fafa6348456b98f601>
- Stephen P, R., & Timothy A, J. (2013). *Comportamiento organizacional*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (agosto de 2023). SUNEDU: 94 universidades licenciadas garantizan condiciones básicas de calidad para más de 1 millón de universitarios. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/sunedu-94-universidades-licenciadas-garantizan-condiciones-basicas-de-calidad-para-mas-de-1-millon-de-universitarios/>
- Valdiviezo Del Carpio, M. (2013). *La participación ciudadana en el Perú y los principales mecanismos para ejercerla*.

**ANEXOS**  
**ANEXO 03. Encuesta**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS**

**MENCIÓN: PROYECTOS DE INVERSIÓN**

**CUESTIONARIO APLICADO A LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS QUE LABORAN EN EL PABELLÓN NUEVO DE LA UNAS**

**INSTRUCCIONES:** Lea cada enunciado y seleccione la alternativa más adecuada según su opinión, marcando con una X en el espacio que corresponda a la respuesta elegida, asegúrese de responder en todos los enunciados, la información que usted nos proporciona será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

**INFORMACIÓN BÁSICA DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS**

1. Sexo: a) Masculino ( ) b) Femenino ( )
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Estado civil:
  - a) Soltero/a ( ) c) Casado/a ( ) e) Viudo/a ( )
  - b) Conviviente ( ) d) Divorciado/a ( )
4. Nivel de educación:
  - a) Primaria completa ( ) d) Secundaria completa ( ) g) Técnico ( )
  - b) Primaria Incompleta ( ) e) Secundaria Incompleta ( )
  - c) Superior Completo ( ) f) Superior Incompleto ( ) h) Sin educación ( )

**A continuación, marque su respuesta según el siguiente detalle:**

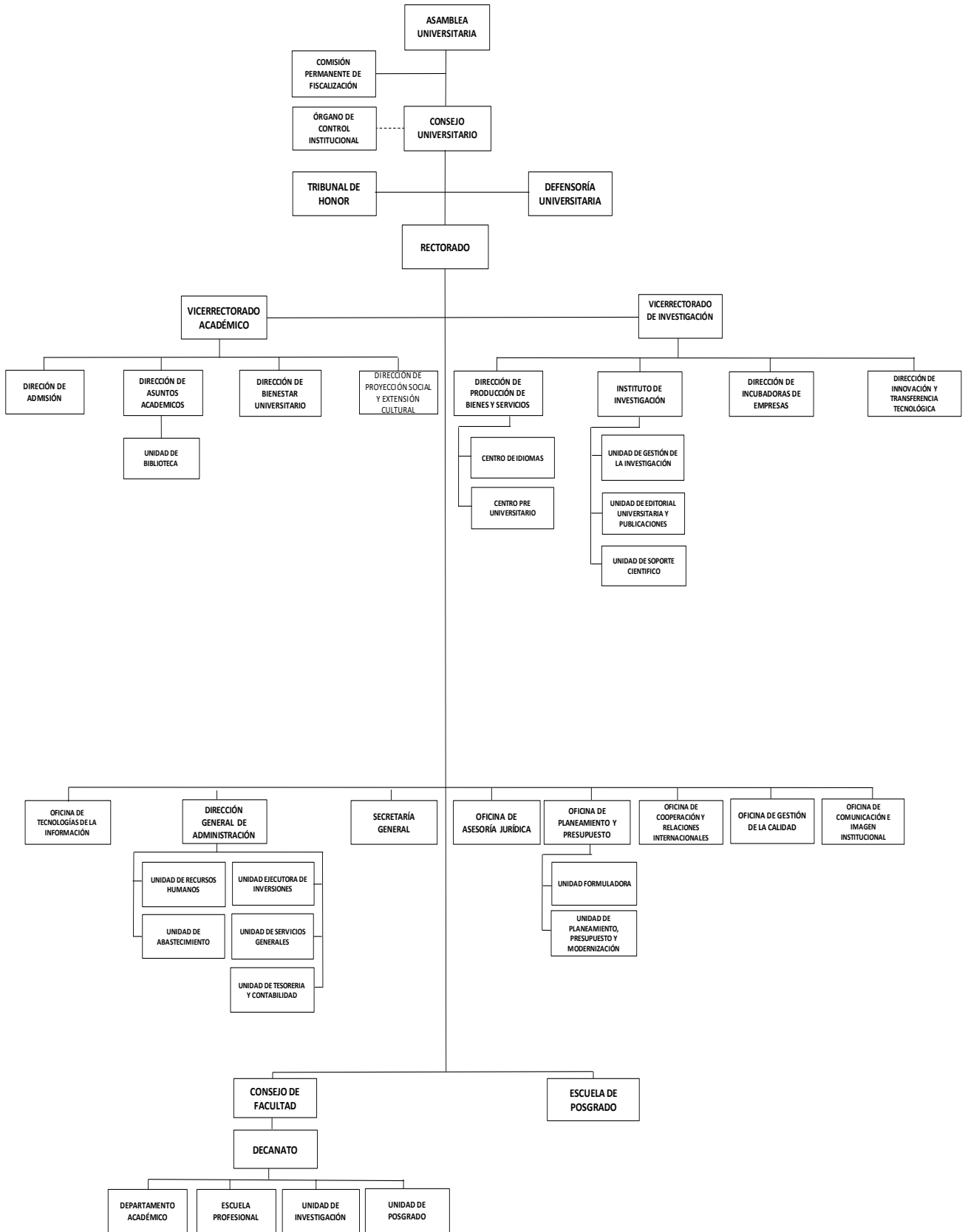
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
1	Está satisfecho con el ambiente de trabajo donde desarrolla sus labores diarias.					
2	Siente bienestar laborando en un ambiente nuevo.					

3	Considera que el espacio donde trabaja es apropiado para sus labores diarias.					
4	Considera que existe comunicación con sus compañeros de trabajo.					
5	Considera que la seguridad en el trabajo es la adecuada, es decir el ambiente físico (infraestructura) y psicosocial es seguro y adecuado.					
6	Considera que el nuevo ambiente de trabajo contribuye para que usted realice una atención efectiva.					
7	El espacio donde labora le permite mejorar su desenvolvimiento profesional.					
8	Considera que cuenta con el equipamiento adecuado para generar capacidad de respuesta inmediata.					
9	Considera que existe compañerismo en su trabajo, para completar sus actividades diarias.					
10	Considera la responsabilidad como un elemento primordial en desarrollo de sus labores diarias.					
11	Considera que la valoración que realiza su jefe acerca del desempeño de sus actividades es adecuada.					
12	Considera que la entidad reconoce sus habilidades, conocimientos y actitudes.					
13	Considera que existe respeto entre sus compañeros, lo cual genera la sensación de bienestar y de plenitud en su centro de labores.					
14	considera que las condiciones de trabajo le permiten cumplir sus objetivos y desarrollarse profesionalmente.					
15	El espacio donde labora es confortable y existe buen clima laboral lo cual le genera felicidad.					
<b>CONDICIÓN DE TRABAJO</b>						
16	Considera que los ambientes físicos donde desarrolla sus actividades son las adecuadas.					
17	Los ambientes nuevos cuentan con las instalaciones adecuadas del servicio de internet, impresoras y otros.					
18	La entidad lo capacita sobre las evacuaciones en la nueva infraestructura en caso de emergencia.					
19	Considera que los ambientes se mantienen limpio y ordenado garantizándole condiciones de higiene y la salud física.					
20	Considera que las instalaciones, servicios y medios técnicos generan soporte en el desarrollo de sus actividades.					
21	Considera que la entidad brinda los materiales e instrumentos de trabajo necesarios de acuerdo con los ambientes, para el desarrollo de sus actividades.					
22	Los ambientes nuevos cuentan con mobiliarios adecuados para el desarrollo de sus actividades					
23	Cuenta con los equipos necesarios para realizar sus actividades diarias.					
24	Existen herramientas necesarias que contribuyen a que realice sus actividades diarias sin dificultad ni esfuerzo físico.					

<b>25</b>	Los ambientes de trabajo cuentan con medidas que eviten la aglomeración.					
<b>26</b>	El ambiente térmico de su lugar de trabajo es el adecuado para realizar sus actividades diarias.					
<b>27</b>	El ambiente sonoro de su centro de trabajo es adecuado para realizar sus responsabilidades.					
<b>28</b>	La iluminación de su centro de trabajo le permite realizar sus labores sin dificultad.					
<b>29</b>	Usted realiza posturas o movimientos forzosos para cumplir con sus funciones					
<b>30</b>	Usted realiza esfuerzo físico moderado para desarrollar sus actividades					

# ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA UNAS APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN N° 077-2021-R-UNAS



## DATOS DE LA OBRA

Obra: "MEJORAMIENTO EN LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA DE TINGO MARÍA, DISTRITO DE RUPA RUPA, PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – HUÁNUCO"

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"> <b>INSPECTOR DE OBRA</b>   <b>DIRECTOR DE UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES</b> </p>	<table border="0"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">Ubicación</td> <td style="padding-right: 10px;">:</td> <td style="padding-right: 10px;">Lugar</td> <td style="padding-right: 10px;">:</td> <td>UNAS</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Distrito</td> <td>:</td> <td>RUPA-RUPA</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Provincia</td> <td>:</td> <td>LEONCIO PRADO</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Departamento</td> <td>:</td> <td>HUÁNUCO</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Región</td> <td>:</td> <td>HUÁNUCO</td> </tr> <tr> <td>Licitación Pública</td> <td>:</td> <td colspan="3">N°004-2018-UNAS</td> </tr> <tr> <td>Contrato de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">N°053-2018-UNAS-R</td> </tr> <tr> <td>Fecha de Suscripción</td> <td>:</td> <td colspan="3">05/12/2018</td> </tr> <tr> <td>Contratista de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">CONSORCIO ADMINISTRATIVO</td> </tr> <tr> <td>Inspector de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">Ing. Francisco Solano Garrido Bazán</td> </tr> <tr> <td>Residente de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">Ing. Gil Vicente Basilio Chávez</td> </tr> <tr> <td>Gerente de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">Ing. Armando Jaime Basilio Chávez</td> </tr> <tr> <td>Monto del Contrato de Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 8,498,299.28 (Inc. IGV)</td> </tr> <tr> <td>Plazo de ejecución Contractual</td> <td>:</td> <td colspan="3">300 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Fecha de entrega de terreno</td> <td>:</td> <td colspan="3">17 de diciembre del 2018</td> </tr> <tr> <td>Suspensión de Plazo N°01</td> <td>:</td> <td colspan="3">29 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Fecha de inicio de obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">16 de enero del 2019</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°01</td> <td>:</td> <td colspan="3">06 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°02</td> <td>:</td> <td colspan="3">01 día calendario</td> </tr> <tr> <td>Suspensión de Plazo N°02</td> <td>:</td> <td colspan="3">32 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°03</td> <td>:</td> <td colspan="3">27 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°04</td> <td>:</td> <td colspan="3">00 días calendarios (denegado)</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°05</td> <td>:</td> <td colspan="3">00 días calendarios (denegado)</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°06</td> <td>:</td> <td colspan="3">13 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°07</td> <td>:</td> <td colspan="3">00 días calendarios (denegado)</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°08</td> <td>:</td> <td colspan="3">64 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo Excepcional</td> <td>:</td> <td colspan="3">247 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Suspensión de Plazo N°03</td> <td>:</td> <td colspan="3">64 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°09</td> <td>:</td> <td colspan="3">02 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Suspensión de Plazo N°04</td> <td>:</td> <td colspan="3">14 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°10</td> <td>:</td> <td colspan="3">04 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°11</td> <td>:</td> <td colspan="3">25 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°12</td> <td>:</td> <td colspan="3">20 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°13</td> <td>:</td> <td colspan="3">76 días calendarios (R: N°382-2021-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°14</td> <td>:</td> <td colspan="3">00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°15</td> <td>:</td> <td colspan="3">00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Suspensión de Plazo N°05</td> <td>:</td> <td colspan="3">79 día calendarios</td> </tr> <tr> <td>Ampliación de Plazo N°16</td> <td>:</td> <td colspan="3">20 días calendarios</td> </tr> <tr> <td>Adicional de Obra N°01</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 205,875.98 (R: N°292-2019-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Deductivo de Obra N°01</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 73,093.85 (R: N°292-2019-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Adicional de Obra N°02</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 745,505.80 (R: N°426-2020-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Deductivo de Obra N°02</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 948,154.13 (R: N°426-2020-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Adicional excepcional N°01</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 277,385.04 (R: N°450-2020-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Adicional de Obra N°03</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Deductivo de Obra N°03</td> <td>:</td> <td colspan="3">S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)</td> </tr> <tr> <td>Fecha de término Obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">30/11/2021</td> </tr> <tr> <td>Fecha de acta de observaciones</td> <td>:</td> <td colspan="3">28/12/2021</td> </tr> <tr> <td>Fin de levantamiento observaciones</td> <td>:</td> <td colspan="3">01/02/2022</td> </tr> <tr> <td>Fecha de recepción de obra</td> <td>:</td> <td colspan="3">10 de febrero del 2002</td> </tr> </table>	Ubicación	:	Lugar	:	UNAS			Distrito	:	RUPA-RUPA			Provincia	:	LEONCIO PRADO			Departamento	:	HUÁNUCO			Región	:	HUÁNUCO	Licitación Pública	:	N°004-2018-UNAS			Contrato de Obra	:	N°053-2018-UNAS-R			Fecha de Suscripción	:	05/12/2018			Contratista de Obra	:	CONSORCIO ADMINISTRATIVO			Inspector de Obra	:	Ing. Francisco Solano Garrido Bazán			Residente de Obra	:	Ing. Gil Vicente Basilio Chávez			Gerente de Obra	:	Ing. Armando Jaime Basilio Chávez			Monto del Contrato de Obra	:	S/ 8,498,299.28 (Inc. IGV)			Plazo de ejecución Contractual	:	300 días calendarios			Fecha de entrega de terreno	:	17 de diciembre del 2018			Suspensión de Plazo N°01	:	29 día calendarios			Fecha de inicio de obra	:	16 de enero del 2019			Ampliación de Plazo N°01	:	06 días calendarios			Ampliación de Plazo N°02	:	01 día calendario			Suspensión de Plazo N°02	:	32 día calendarios			Ampliación de Plazo N°03	:	27 día calendarios			Ampliación de Plazo N°04	:	00 días calendarios (denegado)			Ampliación de Plazo N°05	:	00 días calendarios (denegado)			Ampliación de Plazo N°06	:	13 días calendarios			Ampliación de Plazo N°07	:	00 días calendarios (denegado)			Ampliación de Plazo N°08	:	64 días calendarios			Ampliación de Plazo Excepcional	:	247 días calendarios			Suspensión de Plazo N°03	:	64 día calendarios			Ampliación de Plazo N°09	:	02 días calendarios			Suspensión de Plazo N°04	:	14 día calendarios			Ampliación de Plazo N°10	:	04 días calendarios			Ampliación de Plazo N°11	:	25 días calendarios			Ampliación de Plazo N°12	:	20 días calendarios			Ampliación de Plazo N°13	:	76 días calendarios (R: N°382-2021-R-UNAS)			Ampliación de Plazo N°14	:	00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)			Ampliación de Plazo N°15	:	00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)			Suspensión de Plazo N°05	:	79 día calendarios			Ampliación de Plazo N°16	:	20 días calendarios			Adicional de Obra N°01	:	S/ 205,875.98 (R: N°292-2019-R-UNAS)			Deductivo de Obra N°01	:	S/ 73,093.85 (R: N°292-2019-R-UNAS)			Adicional de Obra N°02	:	S/ 745,505.80 (R: N°426-2020-R-UNAS)			Deductivo de Obra N°02	:	S/ 948,154.13 (R: N°426-2020-R-UNAS)			Adicional excepcional N°01	:	S/ 277,385.04 (R: N°450-2020-R-UNAS)			Adicional de Obra N°03	:	S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)			Deductivo de Obra N°03	:	S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)			Fecha de término Obra	:	30/11/2021			Fecha de acta de observaciones	:	28/12/2021			Fin de levantamiento observaciones	:	01/02/2022			Fecha de recepción de obra	:	10 de febrero del 2002		
Ubicación	:	Lugar	:	UNAS																																																																																																																																																																																																																																																		
		Distrito	:	RUPA-RUPA																																																																																																																																																																																																																																																		
		Provincia	:	LEONCIO PRADO																																																																																																																																																																																																																																																		
		Departamento	:	HUÁNUCO																																																																																																																																																																																																																																																		
		Región	:	HUÁNUCO																																																																																																																																																																																																																																																		
Licitación Pública	:	N°004-2018-UNAS																																																																																																																																																																																																																																																				
Contrato de Obra	:	N°053-2018-UNAS-R																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de Suscripción	:	05/12/2018																																																																																																																																																																																																																																																				
Contratista de Obra	:	CONSORCIO ADMINISTRATIVO																																																																																																																																																																																																																																																				
Inspector de Obra	:	Ing. Francisco Solano Garrido Bazán																																																																																																																																																																																																																																																				
Residente de Obra	:	Ing. Gil Vicente Basilio Chávez																																																																																																																																																																																																																																																				
Gerente de Obra	:	Ing. Armando Jaime Basilio Chávez																																																																																																																																																																																																																																																				
Monto del Contrato de Obra	:	S/ 8,498,299.28 (Inc. IGV)																																																																																																																																																																																																																																																				
Plazo de ejecución Contractual	:	300 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de entrega de terreno	:	17 de diciembre del 2018																																																																																																																																																																																																																																																				
Suspensión de Plazo N°01	:	29 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de inicio de obra	:	16 de enero del 2019																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°01	:	06 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°02	:	01 día calendario																																																																																																																																																																																																																																																				
Suspensión de Plazo N°02	:	32 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°03	:	27 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°04	:	00 días calendarios (denegado)																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°05	:	00 días calendarios (denegado)																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°06	:	13 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°07	:	00 días calendarios (denegado)																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°08	:	64 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo Excepcional	:	247 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Suspensión de Plazo N°03	:	64 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°09	:	02 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Suspensión de Plazo N°04	:	14 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°10	:	04 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°11	:	25 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°12	:	20 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°13	:	76 días calendarios (R: N°382-2021-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°14	:	00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°15	:	00 días calendarios (sin efecto, R: N°382-2021-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Suspensión de Plazo N°05	:	79 día calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Ampliación de Plazo N°16	:	20 días calendarios																																																																																																																																																																																																																																																				
Adicional de Obra N°01	:	S/ 205,875.98 (R: N°292-2019-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Deductivo de Obra N°01	:	S/ 73,093.85 (R: N°292-2019-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Adicional de Obra N°02	:	S/ 745,505.80 (R: N°426-2020-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Deductivo de Obra N°02	:	S/ 948,154.13 (R: N°426-2020-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Adicional excepcional N°01	:	S/ 277,385.04 (R: N°450-2020-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Adicional de Obra N°03	:	S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Deductivo de Obra N°03	:	S/ 99,786.62 (R: N°441-2021-R-UNAS)																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de término Obra	:	30/11/2021																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de acta de observaciones	:	28/12/2021																																																																																																																																																																																																																																																				
Fin de levantamiento observaciones	:	01/02/2022																																																																																																																																																																																																																																																				
Fecha de recepción de obra	:	10 de febrero del 2002																																																																																																																																																																																																																																																				

## LIQUIDACIÓN DE LA OBRA

Luego de la Inspección Técnica ocular, constatación y verificación de la obra, ejecutada según Contrato 053-2018-UNAS-R, ha sido concluida de acuerdo a los documentos técnicos del proyecto (Planos, Especificaciones Técnicas, Memoria Descriptiva, Presupuesto), procediéndose a recepcionar los trabajos ya descritos. Siendo las 02:00 p.m. del mismo día jueves 10 de febrero del 2022, se dio por terminada la recepción de la Obra.

En señal de conformidad, se suscriben el presente acta, en original y 05 copias.

### POR LA UNIVERSIDAD:

  
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
TINGO MARÍA  
  
-----  
Ing. Victor Germán Cotrina León  
DIRECTOR DE UNIDAD EJECUTORA DE INVERSIONES

ING. VICTOR GERMAN COTRINA LEON  
Miembro

  
Universidad Nacional Agraria de la Selva  
TINGO MARÍA  
  
-----  
C.P.C. Mg. Italo Rodríguez Delgado  
DIRECTOR DE ABASTECIMIENTO

CPC ITALO MARTIN RODRIGUEZ DELGADO  
Miembro

  
-----  
CPC MARCELINO DIAZ PAZ  
Miembro

UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA FISICA  
  
-----  
ING. FRANCISCO SOLANO GARRIDO BAZAN  
CIP. 44415  
INSPECTOR DE OBRA

ING. FRANCISCO SOLANO GARIDO BAZAN  
Inspector de obra

### POR EL CONTRATISTA:

CONSORCIO ADMINISTRATIVO  
  
-----  
GIL VICENTE BASILIO CHAVEZ  
ING CIVIL REG CIP N° 63744  
RESIDENTE DE OBRA

ING. GIL VICENTE BASILIO CHAVEZ  
Residente de obra

  
-----

ING. ARMANDO JAIME BASILIO CHAVEZ  
Gerente de obra

## IMÁGENES DE LA OBRA DEL PABELLON NUEVO



FRONTIS DEL PABELLON NUEVO



FRONTIS DEL PABELLON NUEVO