

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO -
2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesistas:

Bach. Huamán Calero Jhezmy Yamely

Bach. Riquelme Fuentes Sara Melany

Asesor:

Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A nuestros padres, quienes nos guiaron para no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin desfallecer en el intento.

AGRADECIMIENTO

A quienes ofrecen su fe y afecto, a nuestras familias por su apoyo constante, a nuestra asesora por su dedicación, sencillez y experiencia. Así mismo a todos los que hicieron posible y contribuyeron para la realización del presente trabajo de investigación.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL – 2019; tuvo como objetivo general: Determinar cómo los principios administrativos se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNHEVAL Huánuco – 2019

El nivel de investigación empleado fue el Descriptivo – Correlacional; la población estuvo formada por 186 trabajadores de la UNHEVAL, de los cuales solo fueron considerados como muestra 93. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario para medir las dos variables: principios administrativos y satisfacción laboral, formado por 17 ítems, los cuales brindaron información acerca de las variables de estudio, mediante la evaluación de sus diversas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

RESUMEN

La “INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL - 2019” para su respectiva evaluación y algunas probables correcciones, que serán tomados de la mejor manera.

La presente investigación abarcó a los trabajadores nombrados de la UNHEVAL-HUÁNUCO, en donde se observó que los trabajadores realizan diferentes funciones en relación a documentos; la UNHEVAL brinda un servicio, el empleado es importante, porque tiene relación directa con el usuario, y depende de la relación e interacción armoniosa para lograr la satisfacción del mismo, reflejándose en el nivel de productividad de la institución. La carencia en la administración del manejo del personal en sus distintas dimensiones genera que los empleados estén en un clima laboral inaceptable, y los empleados que tienen contacto directo con el usuario transmiten esta incomodidad de manera indirecta.

En tal sentido la presente investigación se desarrolló con la finalidad de brindar alternativas de solución a un problema que se evidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

El presente informe se compone por Capítulos iniciado con el CAPÍTULO I, donde se hace referencia a la descripción del problema que se investigó, seguido a esto el CAPÍTULO II, en el cual se considera el marco teórico con los antecedentes de investigaciones anteriores y las bases teóricas que dan el soporte teórico a la investigación. El nivel de esta investigación fue de tipo Descriptivo/Correlacional, mencionado en el CAPÍTULO III, en el CAPÍTULO IV se está considerado los

VI

resultados, obtenidos durante los trabajos de campo, expresados en Cuadros y Gráficos con sus respectivos análisis e interpretaciones: por ultimo en el CAPÍTULO V se discuten los resultados con la hipótesis, los antecedentes y con el marco teórico. Y finalmente las conclusiones y sugerencias propuestas.

Esperando que el presente trabajo de investigación sea una alternativa de solución para la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Y también sea considerada como antecedente para futuras investigaciones.

SUMMARY

The “INCIDENCE OF THE ADMINISTRATIVE PRINCIPLES IN THE LABOR SATISFACTION OF THE ADMINISTRATIVE WORKERS OF THE UNHEVAL - 2019” for their respective evaluation and some probable corrections, which will be taken in the best way.

The present investigation covered the workers named by UNHEVAL-HUÁNUCO, where it was observed that workers perform different functions in relation to documents; UNHEVAL provides a service, the employee is important, because it has a direct relationship with the user, and depends on the harmonious relationship and interaction to achieve its satisfaction, reflected in the level of productivity of the institution. The lack of management of personnel management in its different dimensions means that employees are in an unacceptable work environment, and employees who have direct contact with the user transmit this discomfort indirectly.

In this sense, the present investigation was developed with the purpose of providing alternative solutions to a problem that is evident in the job satisfaction of the appointed workers of the National University Hermilio Valdizán.

This report is composed of Chapters initiated with CHAPTER I, where reference is made to the description of the problem that was investigated, followed by CHAPTER II, which considers the theoretical framework with the background of previous investigations and the bases Theorists who give theoretical support to research. The level of this investigation was of the Descriptive / Correlational type, mentioned in CHAPTER III, in CHAPTER IV the results, obtained during the field work, expressed in Tables and Graphs with their respective analyzes and interpretations: finally, in

CHAPTER V the results are discussed with the hypothesis, the background and with the theoretical framework. And finally the conclusions and suggestions proposed.

Hoping that this research work will be an alternative solution for the National University Hermilio Valdizán. And also be considered as background for future research.

ÍNDICE

PORTADA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INTRODUCCIÓN	IV
RESUMEN	V
SUMMARY	VII
CÁPITULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.4 HIPÓTESIS Y SISTEMA DE HIPÓTESIS	18
1.5 VARIABLES.....	18
1.6 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	19
1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	21
1.8 VIABILIDAD	22
1.9 LIMITACIONES	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1 REVISIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS - ANTECEDENTES.....	24
2.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES – BASES TEÓRICAS.....	26
2.3 DEFINICIÓN DE TERMINOS	34
CAPITULO III.....	38
MARCO METODOLÓGICO	38

3.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.2 DISEÑO Y ESQUEMA.....	39
3.3 MÉTODOS	40
3.4 UNIVERSO POBLACIÓN Y MUESTRA.	40
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE DATOS.	41
3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS ..	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
CAPÍTULO V	77
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	79
CONCLUSIONES	85
SUGERENCIAS.....	87
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS.....	90

CÁPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.

En la actualidad con la globalización de la economía y la fuerte competencia mundial, se nota cierta tendencia en la organización exitosa a no administrar personas ni recursos humanos, sino a administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes, dotados no solo de habilidades manuales, físicas o artesanales, sino a administrar con las personas, a quienes se les ve como agentes activos. Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y así producen costos; por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología. En consecuencia, es mejor hablar de administración de personal para saltar la administración con las personas como socios y no sobre las personas como recursos.

Las universidades como organización está conformada por un grupo de elementos interrelacionados entre sí, tales como: La estructura organizacional, los procesos y lo más importante la conducta del recurso humano parte principal de una organización; por otra parte, la administración y el adecuado manejo de los recursos van a determinar en gran parte, la dinámica de crecimiento, desarrollo y consolidación de toda organización, las universidades cuentan con un recurso indispensable, considerado como motor de un vehículo y son los

colaboradores administrativos; el trabajo que hace el personal administrativo, definitivamente es esencial e importante porque es lo que hace que todo esto funcione. Las universidades se dedican a la enseñanza y a la investigación, pero sin el apoyo administrativo realmente ninguna de esas tareas se pudiera llevar a cabo. Asimismo, las exigencias dentro de un mercado tienen mejores beneficios y valor económico para las organizaciones. En este sentido, una adecuada gestión de los diversos principios administrativos que forman parte del proceso de prestación del servicio es imprescindible.

En Colombia una universidad que hay que rescatar es la “PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA” ubicada en Bogotá, fundada en el año 1623.

La Pontificia Universidad Javeriana en su estatuto referido al personal administrativo según su inciso:

51. La aplicación de los principios administrativos y trato al Personal Administrativo contribuye a la Formación Integral de la Comunidad Educativa Javeriana, a la que pertenece. La vida universitaria se enriquece con su participación e iniciativa, tanto en la concepción de los proyectos como en la ejecución de los mismos, implementado mediante un reglamento para el personal administrativo, según el numeral 8 Son derechos del empleado administrativo. - Según inciso:

d) Participar en la vida universitaria, recibir estímulos y gozar de ellos, acceder y disfrutar de su infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la Universidad y sean necesarios para su promoción y el ejercicio de sus funciones administrativas, dentro de las normas que los rigen.

En el Perú existen universidades tanto públicas como privadas que a continuación nombraremos algunas de ellas por ejemplo en el portal de la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS (UNMSM) Decana de América, fundada el 12 de mayo de 1551. Señalan en su estatuto vigente, según:

Artículo 260°. - Principios de la actividad laboral no docente, en los siguientes incisos prevé ciertos beneficios para el personal no docente:

c) Igualdad de Oportunidades: Todo trabajador no docente tiene las mismas oportunidades para desarrollarse laboral y profesionalmente, se encuentra prohibido cualquier tipo de discriminación.

g) Mérito: La actividad laboral del trabajador no docente, incluyendo el acceso, la actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente.

Otra universidad es la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ fundada el 24 de marzo de 1917 señalada en su Estatuto correspondiente al personal administrativo.

Artículo 145º.- El personal administrativo de la Universidad tiene los derechos y deberes reconocidos por la Constitución y la Ley, y se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada. Las relaciones laborales se rigen por la legislación correspondiente, el presente Estatuto y los reglamentos especiales, donde se establece los procedimientos para seleccionar, promover o remover al personal administrativo.

Artículo 146º.- La Universidad promueve la capacitación y especialización del personal administrativo.

En la UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN creada el 11 de enero de 1961, en el marco de una histórica asamblea cívico – popular convocada por el Comité Pro Universidad Comunal, presidido por el ilustre huanuqueño Dr. Javier Pulgar Vidal; hasta la fecha viene generando conocimiento y a la formación de profesionales de alto nivel, comprometidos con el desarrollo integral del país y del mundo, difusora de valores en una sociedad multicultural, con democracia participativa, verdad y justicia. Dentro su estatuto vigente que se establece en los siguientes artículos:

Artículo N°360. El nombramiento, contratación, ascenso y promoción del personal no docente está directamente relacionado con los bienes de la UNHEVAL, de acuerdo a la norma legal vigente y el perfil de puesto requerido y contándose con la disponibilidad presupuestal.

Artículo N°362. La UNHEVAL, establece programa de capacitación permanente para el personal no docente, a fin de mejorar sus competencias.

Que, existiendo previsiones dentro de los documentos de gestión de cada una de las universidades señaladas líneas arriba, sobre los incentivos y estímulos para el personal administrativo, sin embargo, lo que viene sucediendo de acuerdo a la observación realizada en la UNHEVAL es lo siguiente:

Extravío y acumulación de documentos en las oficinas administrativas esto debido que en las distintas oficinas carecen de organización para mantener ordenados los documentos.

Atención incorrecta e incompleta a los estudiantes, ex estudiantes de esta casa superior de estudios, como también público en general donde los que acuden no salen satisfechos, ni convencidos, ni seguros de lo que querían obtener sobre sus asuntos, esto debido a la falta de capacitación acerca de la atención al público; de continuar con estas actividades de parte del personal administrativo ocasionaría pérdidas de

clientes, pérdida del factor tiempo de ambas partes, desinterés de los estudiantes por ende una mala imagen institucional.

Para revertir todo lo señalado se pretendió materializar el presente trabajo de investigación ya que los resultados servirán a la Universidad para mejorar los servicios y su imagen institucional.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

1.2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera inciden los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?

1.2.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1.2.2.1 ¿De qué manera el orden incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?

1.2.2.2 ¿De qué manera la disciplina incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?

1.2.2.3 ¿De qué manera la unidad de mando incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?

1.2.2.4 ¿De qué manera la iniciativa incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera inciden los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNHEVAL Huánuco – 2019

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.2.1 Describir de qué manera el orden incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.3.2.2 Analizar de qué manera la disciplina incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.3.2.3 Especificar de qué manera la unidad de mando incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.3.2.4 Identificar de qué manera la iniciativa incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.4 HIPÓTESIS Y SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Los principios administrativos inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco 2019.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

1.4.2.1 El orden incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.4.2.2 La disciplina incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.4.2.3 La unidad de mando incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.4.2.4 La iniciativa incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

1.5 VARIABLES

Las variables de la investigación son las siguientes:

Variable Independiente (X): Los Principios Administrativos

Variable Dependiente (Y): Satisfacción Laboral

1.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS		
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Los principios administrativos son una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativa, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo.	Orden	➤ Nivel de extravío de documentos	Técnica 1 La Encuesta Instrumento 1 Cuestionario
	Disciplina	➤ Nivel de impuntualidad	
	Unidad De Mando	➤ Nivel de satisfacción personal ➤ Burocracia	
	Iniciativa	➤ Nivel en el abandono de puesto de trabajo ➤ Nivel de colaboración ➤ Nivel trabajo en equipo	

VARIABLE DEPENDIENTE	SATISFACCIÓN LABORAL		
DEFINICIÓN DE CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Esta definición supone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global, que abarca facetas específicas de aceptación tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros.	Necesidades fisiológicas básicas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de ventilación e iluminación ➤ Nivel de comodidad 	<p style="text-align: center;">Técnica 1 La Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento 1 Cuestionario</p>
	Necesidades de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de sueldo ➤ Nivel de bonificación 	
	Necesidades sociales y de y de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de compañerismo ➤ Nivel de solidaridad 	
	Necesidades de estima	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de decisión ➤ Nivel de sugerencias 	
	Necesidades de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nivel de logros 	

1.7 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.7.1 JUSTIFICACIÓN. - El informe de investigación se justifica por las siguientes dimensiones que a continuación se dan a conocer:

1.7.1.1 EN EL ASPECTO SOCIAL. - Conocer qué grupo de empleados, según las variables demográficas puesto laboral, edad y sexo, se encuentran menos satisfechos laboralmente, y los factores que influyen y determinan la satisfacción laboral de los empleados es importante para las universidades. Esto ayudará a tomar medidas que mejoren esta actitud, lo que llevará a potenciar aspectos como el de la eficacia, eficiencia, diferenciación, innovación y adaptación. El planteamiento realizado anteriormente pone en manifiesto la importancia de nuestra investigación por cuanto se pretendió despertar la reflexión de la alta dirección de la universidad sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal.

1.7.1.2 EN EL ASPECTO ORGANIZACIONAL. - El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permitió a los trabajadores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, comprender los diferentes componentes de los principios administrativos, así como se pudo percibir las dimensiones que la componen y determinar la relación con la satisfacción laboral con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y pertinentes para promover el desarrollo un ambiente laboral en armonía y

de satisfacción para los que en ella laboran. La información obtenida y procesada, permitió proponer sugerencias sobre los principios administrativos y la satisfacción laboral. Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación, fueron de evaluación objetiva, porque se fundamentaron y validaron empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación servirán como valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones del mismo tipo.

1.7.2 IMPORTANCIA. - Este informe de investigación es importante por los aportes e información confiables mostrados a través del análisis de los resultados del mismo. En este ámbito, es de valor científico, técnico y humano, ya que se estimó que el papel que cumple el personal administrativo es significativo en la atención fundamentada de la condición de persona y en los derechos que le asisten, que realizan diversos trámites para los usuarios de la institución.

1.8 VIABILIDAD

El presente informe de investigación tuvo distintas viabilidades para llegar a su culminación satisfactoriamente que a continuación se dan a conocer:

1.8.1 ACCESIBILIDAD. - Para la realización del informe se nos fue accesible por tener una persona cercana él que nos facilitó el acceso a los departamentos de trabajo.

1.8.2 ASESORAMIENTO. - El presente informe de investigación fue asesorado por una docente con experiencia de la Escuela Profesional Ciencias Administrativas de la UNHEVAL.

1.8.3 BIBLIOGRAFÍAS. - Existió una gran información bibliográfica para poder la obtención de la información para la investigación, dado a que dichas variables fueron estudiadas en los diferentes niveles como el internacional, nacional y local, así mismo se contó con las bases teóricas necesarias.

1.8.4 FINANCIAMIENTO. - El informe de investigación fue autofinanciado por las tesis.

1.9 LIMITACIONES

La principal limitación fue la aplicación del instrumento dado a la cantidad de trabajadores escogidos en la muestra, así como la disponibilidad de los investigadores, situación que fue superada de manera paulatina.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 REVISIÓN DE ESTUDIOS REALIZADOS - ANTECEDENTES

Luego de haber realizado la búsqueda de tesis sustentadas en la tesisteca de la UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”, y en las webs sites necesarias, se encontraron las siguientes investigaciones:

2.1.1 A NIVEL NACIONAL. -

Matos, (2012), en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa ALFONSO UGARTE del Anexo de Huari – Huancán”, en la Facultad de Administración, de la Universidad Nacional del Centro del Perú-UNCP, llego a la siguiente conclusión:

La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución educativa Alfonso Ugarte del Anexo de Huari – Huancan. De los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Alfonso Ugarte, con relación a la satisfacción laboral con cinco alternativas de respuesta, muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo, se puede apreciar que; las manifestaciones de la totalidad de los participantes 22 trabajadores es favorable por cuanto el 22.06% de los trabajadores manifiestan que están muy de acuerdo, y el 35% de acuerdo con el clima laboral dentro de la organización, por cuanto sienten satisfacción por las cosas que realizan y en la forma que desean hacerlo, por lo tanto sumado los

aspectos positivos de los resultados de la encuesta el 57.27% sienten satisfacción laboral, ya que alcanzan la escala una alta satisfacción. En consecuencia, se demuestra que a mayor satisfacción laboral existe un alto desempeño de los trabajadores, por lo tanto, se confirma la hipótesis general materia de la presente investigación.

2.1.2 NIVEL INTERNACIONAL. –

Navarro (2012); en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango”, para optar el título de Licenciado en Psicología, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, llegó a las siguientes conclusiones:

- 1º. Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.
- 2º. Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho.
- 3º. Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y

la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

- 4°. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
- 5°. Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

2.2 CONCEPTOS FUNDAMENTALES – BASES TEÓRICAS

2.2.1 BÁSICA TEÓRICA N° 1: PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS

2.2.1.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN.

“Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”.

Y contrapone esta definición con la que da sobre la

organización como: “La técnica de relacionar los deberes o funciones específicos en un todo coordinado”¹.

2.2.1.2 CONCEPTO DE LOS PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

- Para que la administración se lleve a cabo con la mayor eficiencia se deben aplicar algunos principios innegociables para administrar y fortificar el cuerpo de las organizaciones y facilitar el control, por ello al utilizar la administración se requiere de flexibilidad para afrontar los cambios, de inteligencia, de experiencia, de decisión y mesura.²

DIMENSIONES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

2.2.1.3 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

2.2.1.5.1 ORDEN: Es conocida la fórmula del orden material:

Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar. La fórmula del orden social es idéntica: Un lugar para cada persona y cada persona en su lugar.

2.2.1.5.2 DISCIPLINA: Este concepto ha sido expresado con

gran vigor en los manuales militares, en los cuales se lee: “La disciplina es la principal fuerza de los ejércitos” Yo aprobaría sin reservas este aforismo si estuviera seguido por este otro: “La disciplina es tal como la hacen los jefes”. El primero inspira respeto

¹ HURTADOS CUARTAS, Darío. (2008). Principios de la Administración. Editorial ITM. Colombia. Pág. 46

² HURTADOS CUARTAS, Darío. (2008). Principios de la Administración. Editorial ITM. Colombia. Pág. 52.

hacia la disciplina, lo cual está bien; pero tiende a hacer perder de vista la responsabilidad de los jefes, lo que es peligroso. Luego, el estado de disciplina de un cuerpo social cualquiera depende esencialmente del valor de los jefes. Los medios más eficaces para establecer y mantener la disciplina son:

- Buenos jefes en todos los grados jerárquicos.
- Convenios tan claros y equitativos como sea posible.
- Sanciones penales juiciosamente aplicadas.

2.2.1.5.3 UNIDAD DE MANDO: Para la ejecución de un acto cualquiera un agente solo debe recibir órdenes de un jefe.

Esa es la regla de la “unidad de mando”, que es de una necesidad general y permanente y cuya influencia sobre la marcha de los negocios es por lo menos igual, a mi criterio, a la de cualquier otro principio; si es violada, la autoridad se resiente, la disciplina se compromete, el orden se perturba, la estabilidad se altera.

He elevado esta regla a la categoría de principio por que la considero fundamental.

2.2.1.5.4 INICIATIVA: En todos los niveles de la escala social, el celo y la actividad de los agentes son acrecentados por la iniciativa.

La iniciativa de todos, yendo a complementar del jefe y en caso de necesidad supliéndola, es una gran fuerza para las empresas. Esto se aprecia principalmente en los momentos difíciles es necesario, además, estimular y desarrollar esta facultar en el mayor grado posible.³

2. 2.2 BÁSICA TEÓRICA N° 2: SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.2.1 CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL-

Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Esta definición supone la aceptación de que la satisfacción laboral es un constructo global, que abarca facetas específicas de aceptación tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros.⁴

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

³ WINSLOW TAYLOR, Frederick , Principios de la Administración Científica, Librería El Ateneo Editorial, Perú-Lima, Pág. 26

⁴ CHIANG VEGA, Margarita ANTONIO NUÑEZ, José Martín, Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, 2010, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, Pág. 17

2.2.2.2 NECESIDADES DE LA SATISFACIÓN

2.2.2.2.1 NECESIDADES FISIOLÓGICAS. - “El hombre es un

ser inteligente: tan pronto como una de sus necesidades es satisfecha, aparece otra en su lugar. Este proceso es interminable. Dura desde el nacimiento hasta la muerte.”

Las necesidades están organizadas en una serie de niveles, en una jerarquía de importancia. En el nivel inferior, pero de gran importancia cuando están frustradas, se encuentran las necesidades fisiológicas. Cuando no hay pan el hombre vive solo de pan. A no ser que las circunstancias sean excepcionales, sus necesidades de amor, de prestigio, de propia estima, etc. No actúan cuando su estómago lleva algún tiempo vacío. Sin embargo, cuando el hombre come de modo regular y adecuado, el hambre deja de ser un motivador importante. Esto mismo es cierto por lo que respecta a otras necesidades fisiológicas del hombre, como son el descanso, el ejercicio, el albergue, la protección contra los elementos, etc.

2.2.2.2.2 NECESIDADES DE SEGURIDAD. - “Cuando las

necesidades fisiológicas están razonablemente satisfechas, otras de nivel más elevado empiezan a

orientar el comportamiento humano y a motivarlo". Estas son las denominadas necesidades de seguridad; son las necesidades de protección contra el peligro, las amenazas y las privaciones. Considerando que todo empleado se encuentra en una relación de dependencia, las necesidades de seguridad pueden alcanzar considerable importancia en la organización. Toda acción arbitraria de la dirección y, en general, cualquier actuación de esta que origine incertidumbre con respecto a la continuidad en el empleo que refleje favoritismo o discriminación, puede determinar que la necesidad de seguridad de la persona - sea cual fuere su nivel dentro de la organización: desde el obrero hasta el vicepresidente sea activada.

2.2.2.2.3 NECESIDADES SOCIALES. - Cuando las necesidades fisiológicas del hombre están satisfechas y este ya no experimenta temores con respecto a su bienestar físico, las necesidades sociales se convierten en un motivador importante de su comportamiento. Estas necesidades son las de pertenecer, estar asociado, ser aceptado por los compañeros, tener amistades, dar y recibir amor, etc.

“Hoy día la dirección conoce la existencia de estas necesidades, pero a menudo supone de modo totalmente erróneo que representan una amenaza para la organización. Muchos estudios han demostrado que el trabajo estrechamente unido puede, en las circunstancias apropiadas, ser mucho más efectivo en el logro de los objetivos organizativos que un número igual de individuos”.

2.2.2.2.4 NECESIDADES DEL YO (NECESIDADES DE

ESTIMA). - Por encima de las necesidades sociales- en el sentido de que no se conviertan en “motivadores” hasta que no se satisfacen de modo razonable las necesidades inferiores-, se encuentran las de mayor significado para la dirección y para el mismo hombre. Estas son las necesidades del yo, y son de dos clases:

- Las que están relacionada con la propia estima (las necesidades de confianza en uno mismo, independencia, logro, competencia, conocimiento, etc.)
- Las que se relacionan con la propia reputación (las necesidades de status, reconocimiento, aprecio, respeto por parte de los compañeros, etc.)

A diferencia de las necesidades inferiores, estas son raramente satisfechas; una vez que se convierten en importantes para el hombre, este se esfuerza indefinidamente por satisfacerlas más y más. Estas necesidades fisiológicas, de seguridad y sociales han sido razonablemente satisfechas.

2.2.2.2.5 NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN. -

Finalmente, en la cúspide de la jerarquía de necesidades del hombre, se encuentran las que podríamos llamar necesidades de autorrealización. Estas son las necesidades de dar vida a nuestras propias potencialidades, de desarrollarse continuamente, de ser creador en el más amplio sentido de dicho término.

Es evidente que las condiciones de la vida moderna conceden pocas oportunidades para que estas necesidades, que son relativamente débiles, lleguen a manifestarse. Dado que la mayor parte de las personas experimentan frustraciones en lo que respecta a las necesidades de los niveles inferiores, han de distraer sus energías en la lucha por

satisfacer dichas necesidades, lo cual trae consigo que las de autorrealización permanezca dormidas.⁵

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1 COMPAÑERISMO. - El compañerismo es un valor que se promueve entre las personas que comparten un lugar y una meta común, por ejemplo, en la escuela, el trabajo, o un equipo de futbol, baloncesto u otro deporte.⁶

2.3.2 DECISIONES. - Tomar decisiones es una actividad tan cotidiana y tan antigua que pocas veces nos detenemos a reflexionar sobre ella. Cuando tenemos que decidir sobre situaciones futuras, desconocidas e inciertas, muchas veces lo hacemos al azar y “que la suerte nos ayude”. Esa actitud, que, si bien nos resulta muy familiar, no es más que poner el carro delante de los caballos.⁷

2.3.3 IMPUNTUALIDAD. - En América Latina, no llegar a la hora exacta de una cita o de una reunión de negocios no es un gran pecado. En cambio, en los EE.EE la actitud es “el tiempo es dinero”. Por lo tanto, a algunos latinos que llegan a este país les cuesta trabajo ajustarse a las normas estadounidenses con respecto al tiempo.⁸

⁵ RODRIGUEZ PORRAS, J.M, El Factor Humano en la Empresa, 2005, Ediciones DEUSTO, Barcelona-España, Pág. 16-18

⁶ PICK, Susan, GIVAUDAN, Martha, Formación Cívica y Ética, 2002, Editores Limusa Noriega, México, Pág. 129

⁷ VICTOR PILAR, Jorge, Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones, 2012, Editorial HANNE, Argentina, Pág. 19

⁸ Editado por las Editoras de la Revista, Las Emociones, La Salud y la Mujer de HOY, 2000, Ediciones Prevención, EE.UU, Pág. 95

2.3.4 PUESTO. - Es la posición formal definida en la estructura organizacional. Es la agrupación de cargos idénticos conformado por un grupo de tareas y responsabilidades significativas, que se deben llevar a cabo para que una organización logre sus metas. Un puesto puede requerir los servicios de una o más personas. Ejemplos: presidente, gerente, contador operario de máquina. La anterior definición es válida para una empresa formal, jerarquizada y con un poder central, pero para un emprendimiento dinámico no hay puestos ni posiciones, solo hay objetivos que se deben conseguir.⁹

2.3.5 SATISFACCIÓN PERSONAL. - Entender el comportamiento de las personas siempre ha sido algo complejo, por eso la razón de ser de la psicología. En el ámbito organizacional donde confluyen tantas personalidades distintas, es necesario que exista cierta flexibilidad y se aprendan a enfrentar cualquier cantidad de situaciones, cambios, órdenes, humores, actividades, tareas, innovaciones, etc. Es por ello que el comportamiento organizacional y la satisfacción del personal enfrentan tantos retos y altibajos hoy en día.

Del trabajo conjunto del directivo, del profesional, del oficinista y hasta del operario, depende la calidad del comportamiento organizacional y por ende los resultados que se obtengan. Aquí radica la importancia del entendimiento mutuo, el buen trato y el respeto, ya que además de

⁹TORRESLABORDE, José Luis, JARAMILLONARANJO, Olga Lucia, Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo, 2014, Ediciones Universidad del Norte, Colombia, Pág. 10

influir en la calidad de vida desarrollada en el centro de trabajo, afecta la calidad de vida de los individuos como tal.

En este contexto lo ideal es generar un ambiente donde las personas se sientan tranquilas, motivadas y puedan trabajar productiva y eficientemente.¹⁰

2.3.6 SOLIDARIDAD. - La solidaridad, por su parte, se sitúa en el orden de la acción, en el escenario de la práctica. No reclama tanto integridad e indivisibilidad cuanto la humildad de la acción necesaria. El propio demonio podría ser en ocasiones solidario. La solidaridad es la cualidad de un comportamiento interesado más bien por una práctica correcta. La solidaridad es una buena práctica, una cualidad de la acción que solo en la acción se manifiesta, y solo en la acción se realizó plenamente.¹¹

2.3.7 SUELDO. - Podemos definirla como la “compensación económica efectuada por la empresa que percibe directamente el trabajador por el esfuerzo realizado, física y/o intelectualmente, cualesquiera que sean los factores tenidos en cuenta, los sistemas seguidos y la modalidad de pago que se emplee “. ¹²

2.3.8 TRABAJO. - El trabajo es un conjunto de decisiones acompañadas de las decisiones requeridas para implementarlas. Los hay físicos y mentales. En los trabajos físicos las decisiones son casi mecánicas y

¹⁰ <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal-definicion-tipos-y-como-medirla/>

¹¹ DOSSIER, La Solidaridad da Sentido a tu Vida Prácticala, 1998, Cáritas, España, Pág. 58

¹² CASAS ROMEO, Agustí. Remuneración, Retribución y Motivación de Vendedores, 2002, Editorial ESIC, Madrid, Pág. 19

solo requieren algo de juicio, mientras que los trabajos mentales son variados, tanto en complejidad como en la profundidad del conocimiento requerido para ejecutarlos.¹³

2.3.9 TRABAJO EN EQUIPO. - El trabajo en equipo o trabajo cooperativo empieza antes, incluso de la formación del equipo y continuo tiempo después de la entrega del resultado final. Como consecuencia, existen distintas etapas que hay que respetar para que el trabajo en equipo resulte una experiencia llena de éxitos.

La formación de un equipo es un momento decisivo. Todos aspiramos a formar el equipo ideal en el que los participantes sean como amigos, afectuosos unos con otros, que estén motivados, que quieran implicarse de lleno, que muestren una gran disponibilidad y den prioridad en sus agendas al trabajo de grupo.¹⁴

¹³ TORRESLABORDE, José Luis, JARAMILLONARANJO, Olga Lucia, Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo, 2014, Ediciones Universidad del Norte, Colombia, Pág. 13

¹⁴ JACQUES, José y Pierre, ¿Cómo trabajar en equipo?, 2007, Ediciones Narcea S.A, Madrid, Pág. 15

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1 NIVEL. - El siguiente informe de investigación se ubicó en un nivel DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL, porque permitió determinar de qué manera inciden los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNHEVAL.

3.1.2 TIPO. - El siguiente informe de investigación estuvo enmarcado por los siguientes tipos de investigación.

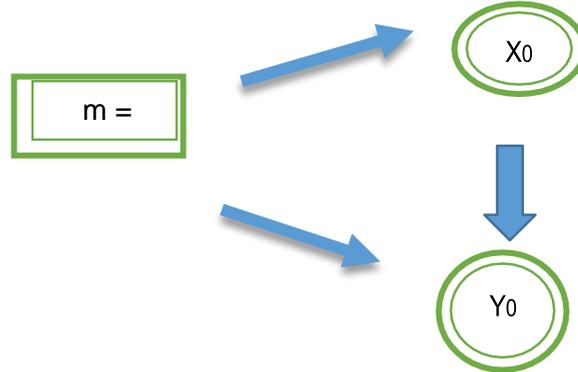
- ✓ **Por su alcance temporal.** - El informe de investigación fue seccional o sincrónica, porque la investigación se elaboró en un periodo de tiempo aproximado de ocho a doce meses.
- ✓ **Por su profundidad.** - El informe de investigación fue descriptivo, porque se describió la incidencia entre los principios administrativos y la satisfacción laboral.
- ✓ **Por su amplitud.** - El ámbito del informe de investigación fue micro administrativo, porque se realizó a todo el personal administrativo nombrado de la UNHEVAL.
- ✓ **Por su fuente.** - La fuente del siguiente informe de investigación fue mixta, porque se recopiló datos por las propias investigadoras (fuentes primarias) y también por otros investigadores (fuentes secundarias).

- ✓ **Por su carácter.** - El informe de investigación fue cuantitativo, porque se recogieron datos que fueron procesados mediante la Estadística Descriptiva e Inferencial.
- ✓ **Por su naturaleza.** - El informe de investigación fue documental, porque se revisó los siguientes documentos: ESTATUTO, LEY UNIVERSITARIA 30220, MOF, ROF, CAP y PAP de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán".
- ✓ **Por su marco.** - El informe de investigación fue de campo, porque las investigadoras recurrieron a recolectar datos en la organización ya que es parte de la investigación.
- ✓ **Por los estudios que dan lugar.** - El informe de investigación fue evaluativo, porque se evaluó la incidencia que existe entre los principios administrativos y la satisfacción laboral, también las encuestas porque se aplicó el cuestionario a los trabajadores.
- ✓ **Por el objeto sobre.** - El informe de investigación fue disciplinaria, porque las dos variables halladas en este trabajo vienen a ser dos disciplinas: Los Principios Administrativos y La Satisfacción Laboral, así como institucional, porque en la UNHEVAL es donde se desarrolló la investigación.

3.2 DISEÑO Y ESQUEMA

3.2.1 DISEÑO. - El diseño del presente trabajo de investigación fue no experimental, con su variante transaccional y diacrónica.

3.2.2 ESQUEMA. -



DONDE:

m=: MUESTRA

X0: VARIABLE INDEPENDIENTE (Los Principios administrativos)

Y0: VARIABLE DEPENDIENTE (La Satisfacción Laboral)

3.3 MÉTODOS

El método que se aplicó en el informe de Investigación fue Deductivo, ya que se partió de lo General que vendrían a ser los antecedentes a nivel internacional y Nacional que describen la incidencia que existe entre LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL, para luego conocer de forma particular.

3.4 UNIVERSO POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.4.1 POBLACIÓN. - La población del informe de investigación se detalla a continuación:

CUADRO N° 01
PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
HUÁNUCO – PERÚ 2019

PERSONAL PARA LA POBLACIÓN	CANTIDAD
Personal administrativo nombrado	186
TOTAL DE TRABAJADORES = N	186

FUENTE: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”
 ELABORACIÓN: Tesistas

3.4.2 MUESTRA. - La muestra del informe de investigación es no probabilística por conveniencia solo tomaremos el 50% de la población a criterio por la accesibilidad.

CUADRO N° 02
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNHEVAL
HUÁNUCO – 2019

PERSONAL PARA LA MUESTRA	CANTIDAD
Personal administrativo nombrado	93
TOTAL DE TRABAJADORES = n	93

FUENTE: Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”-Cuadro N°01
 ELABORACIÓN: Tesistas

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE DATOS.

La técnica e instrumento que se utilizó durante el trabajo de campo con la finalidad de recoger datos fue:

TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN/USO
La encuesta	Cuestionario	Trabajadores

3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.6.1 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS. - Los datos recogidos durante el trabajo de campo fueron procesados utilizando la ESTADISTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL como: Los cuadros estadísticos.

3.6.2 PRESENTACIÓN DE DATOS. - Los datos procesados fueron presentados a través de gráficos (gráfico de barras simples).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

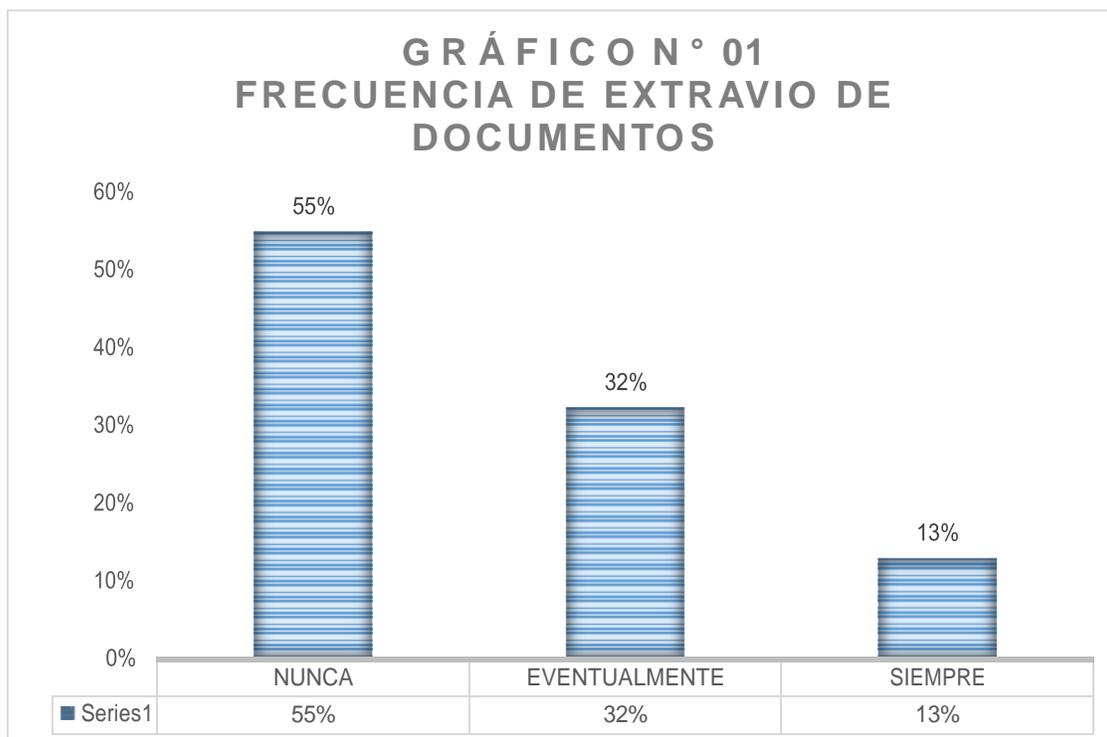
4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA UNHEVAL

TABLA N° 01
FRECUENCIA DE EXTRAÑO DE DOCUMENTOS

ALTERNATIVAS	fi	%
NUNCA	51	55%
EVENTUALMENTE	30	32%
SIEMPRE	12	13%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 01
Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

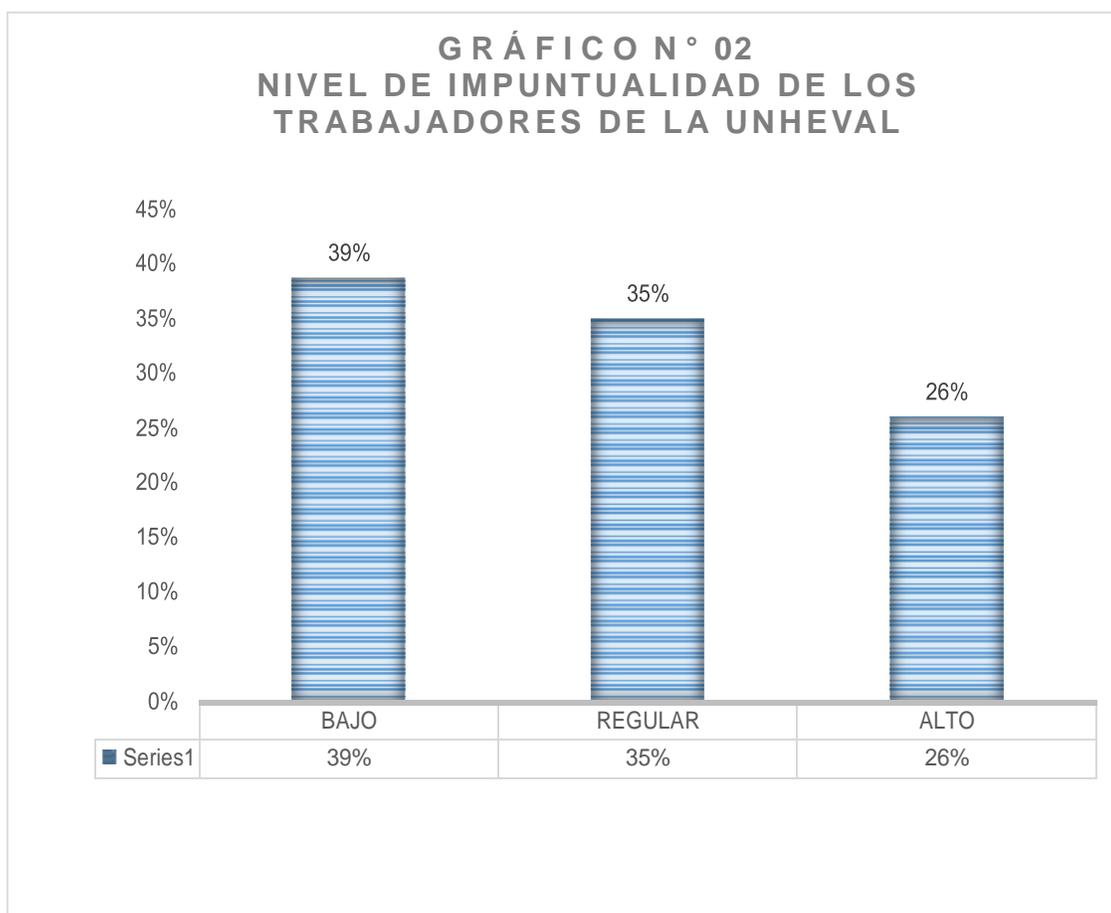
En la tabla y gráfico N° 01; sobre la frecuencia de pérdida de documento se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan; el 55% (51 personas) respondieron que nunca se pierden documentos, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 13% (12 personas) que respondieron que siempre hay pérdida de documentos.

Si bien la mayoría de los trabajadores consideran que no hay pérdidas el porcentaje minoritario si muestra que existe esta pérdida de documentos tal vez no en un porcentaje alto, pero el reclamo que se observa muchas veces por parte de los usuarios en la institución docentes, público y estudiantes es percibida de otra manera, existiendo áreas más críticas que otras.

TABLA N° 02
NIVEL DE IMPUNTUALIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BAJO	36	39%
REGULAR	34	35%
ALTO	23	26%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 02
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

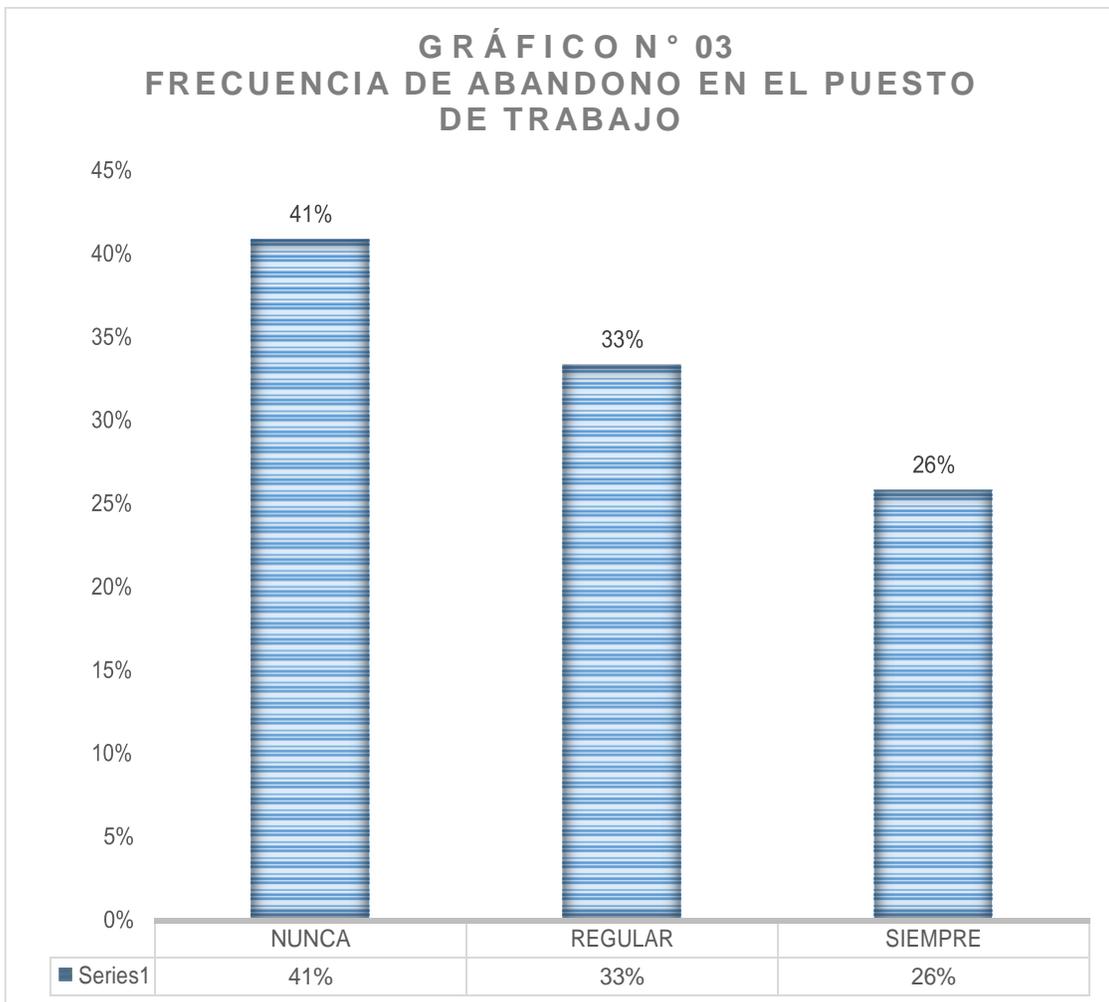
En la tabla y gráfico N° 02 sobre el nivel de impuntualidad de los trabajadores se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 39% (36 personas) respondieron que es bajo la impuntualidad, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 35% (34 personas) que respondieron que hay impuntualidad de los trabajadores de manera regular.

La impuntualidad es un aspecto fundamental de tomar en cuenta en las instituciones del estado, sobre todo dado a que se brinda servicios al público que necesitan encontrar a los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo, sin embargo, como vemos un porcentaje opina que regularmente si existe un nivel de impuntualidad, pero la mayoría indicaron que este nivel es bajo, en realidad si existe impuntualidad en la UNHEVAL por parte de los trabajadores pro este se ubica en un nivel medio.

TABLA N° 03
FRECUENCIA DE ABANDONO EN EL PUESTO DE TRABAJO

ALTERNATIVA	fi	%
NUNCA	38	41%
REGULAR	31	33%
SIEMPRE	24	26%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 03
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 03, sobre si existe abandono en el puesto de trabajo se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 41% (38 personas) respondieron que nunca hay abandono, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 33% (26 personas) que respondieron que hay abandono en el puesto de trabajos de forma regular.

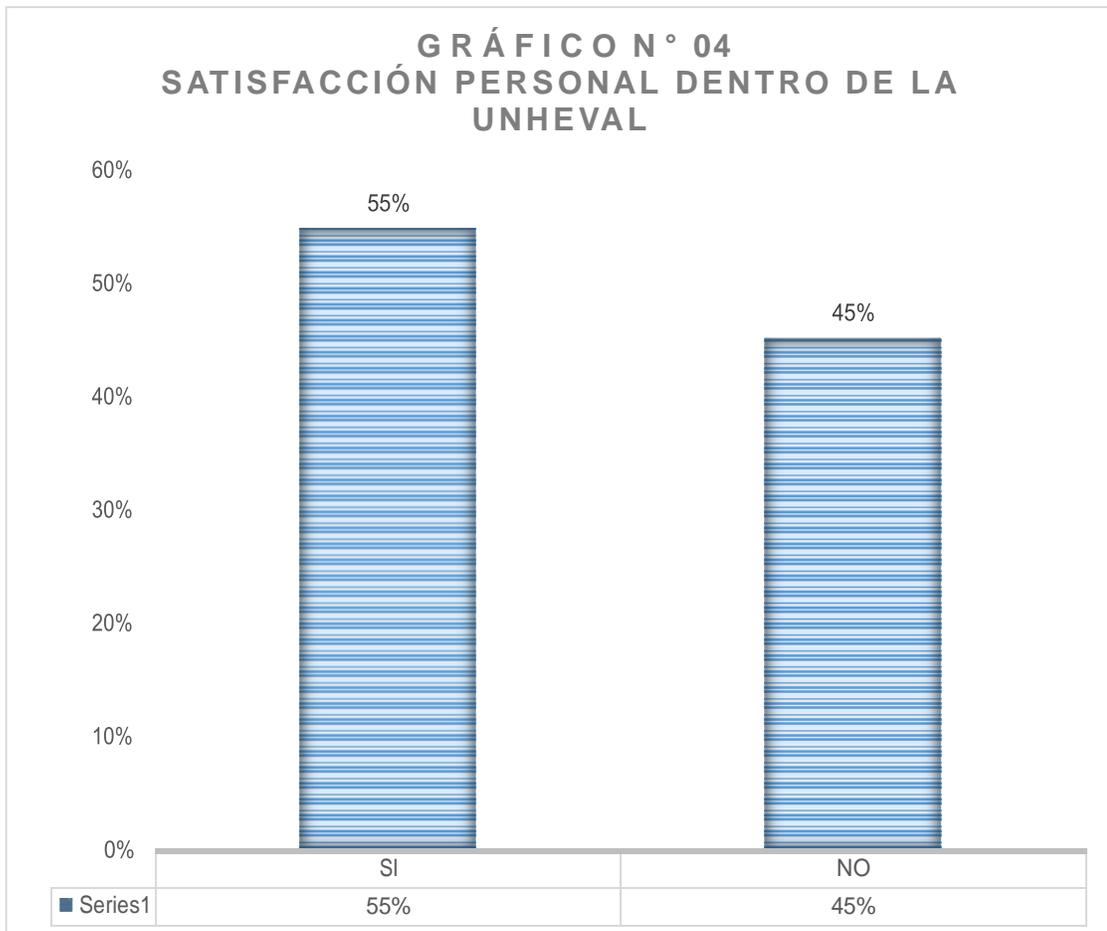
El abandono de trabajo implica, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado, no se debe confundir con las faltas reiterativas, es muy importante resaltar que el abandono en el puesto de trabajo demanda cambios de personal y medidas de sanción de acuerdo a la reglamentación vigente de cada institución.

En la UNHEVAL entonces se observa en un nivel regular esta situación lo cual lleva a que el área de personal tome medidas respecto al caso.

TABLA N° 04
SATISFACCIÓN PERSONAL DENTRO DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
SI	51	55%
NO	42	45%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 04
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 04, sobre si existe la satisfacción personal dentro de la UNHEVAL se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 55% (51 personas) respondieron positivamente, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 45% (42 personas) que respondieron negativamente con respecto a la satisfacción dentro de la UNHEVAL.

La satisfacción personal es el estado más alto de bienestar y armonía interna que una persona pueda tener. Estar satisfecho personalmente, significa estar feliz con la vida que se vive.

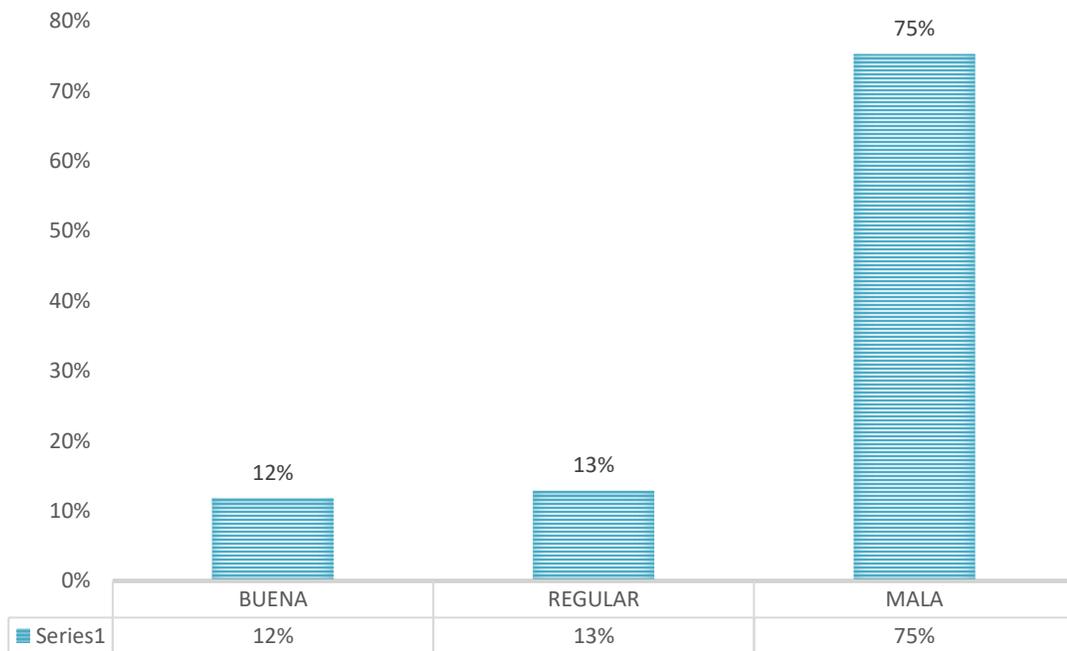
El trabajo que uno desempeña sin duda es un factor importante de satisfacción y este proyecta a la atención que podemos brindar, si los procedimientos administrativos son coherentes al puesto que desempeñamos probablemente nuestra satisfacción personal sea más positiva, acá podemos observar que el rango diferencial en porcentaje es casi la mitad lo que significa que los trabajadores no se encuentran en su totalidad satisfechos.

TABLA N° 05
PERCEPCIÓN DE LA BUROCRACÍA DENTRO DE LA UNEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	11	12%
REGULAR	12	13%
MALA	70	75%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas

GRÁFICO N° 05
PERCEPCIÓN DE LA BUROCRACÍA
DENTRO DE LA UNEVAL



Fuente: Tabla N° 05
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 05, sobre la percepción de la burocracia dentro de la UNHEVAL se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 12% (11 personas) respondieron que es bueno la burocracia, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 75% (70 personas) que respondieron que es mala la burocracia dentro de la UNHEVAL.

La burocracia es la organización o estructura que es caracterizada por procedimientos centralizados y descentralizados, división de responsabilidades, especialización del trabajo, jerarquía y relaciones impersonales.

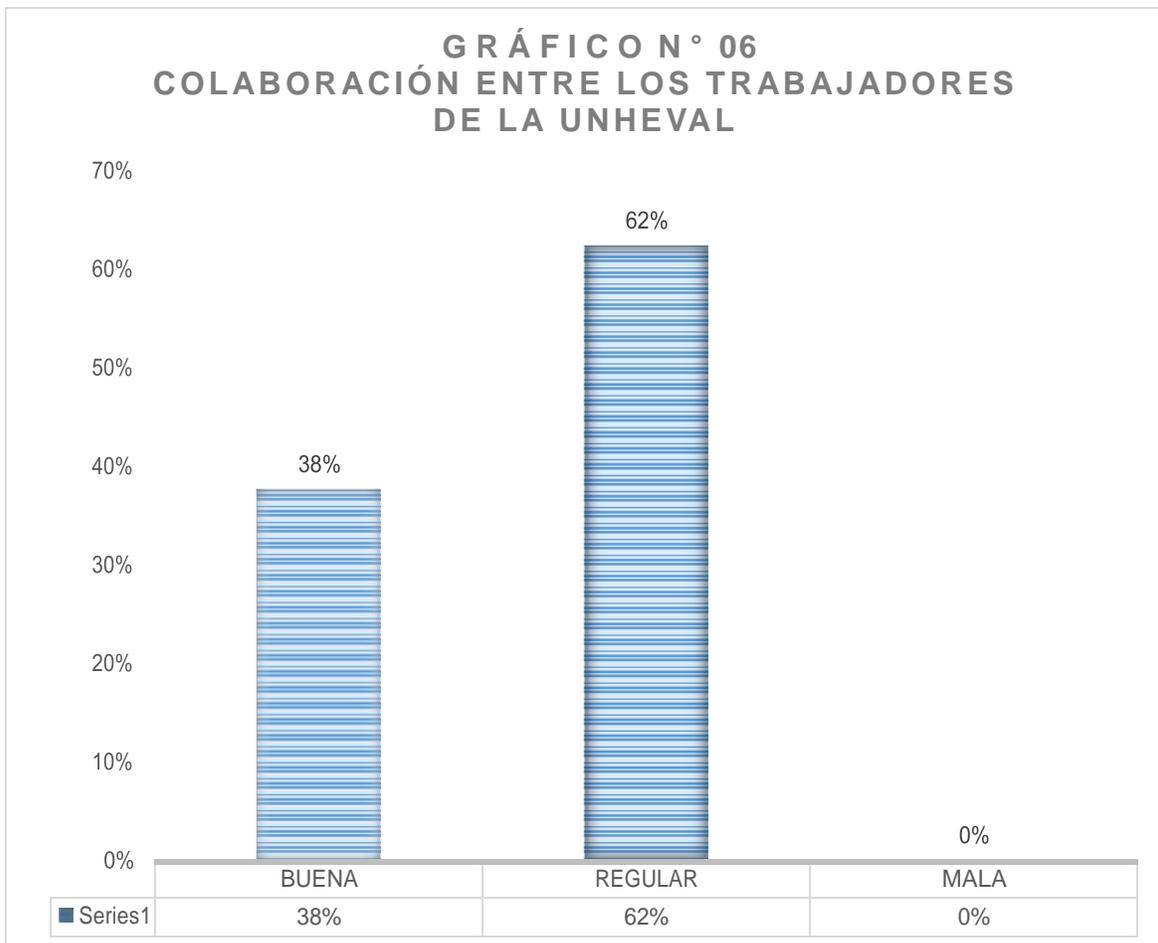
Cuando un sistema burocrático es llevado de manera adecuada y organizada los trámites suelen ser fluidos sin embargo cuando las personas que se encuentran a cargo de estos sistemas no responden a un estilo ordenado y sistematizado se vuelve contraproducente para la institución.

La percepción de los trabajadores en su mayoría indica que la burocracia es mala es malo, dando a entender que los procesos son muy engorrosos y que no se aplica correctamente este sistema, por lo que generan demoras y malos tratos entre trabajadores y con los usuarios, conllevando a una insatisfacción laboral.

TABLA N° 06
COLABORACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	35	38%
REGULAR	58	62%
MALA	0	0%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 06
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 06, sobre si considera la colaboración entre trabajadores según se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 38% (35 personas) respondieron que es buena la colaboración, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 62% (58 personas) que respondieron que es regular la colaboración entre los trabajadores de la UNHEVAL.

Para conseguir que una institución sea de gran éxito y pueda lograrse de una manera administrativa, coordinada, amena, pero sobre todo eficiente y dinámica, hay un tema clave que debe tomar en cuenta todo emprendedor: el trabajo en equipo.

Aunque parezca que el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo son lo mismo, la verdad es que el trabajo colaborativo se da sólo dentro del trabajo en equipo, porque ayuda a alcanzar los objetivos y metas propuestas desde el inicio del trabajo.

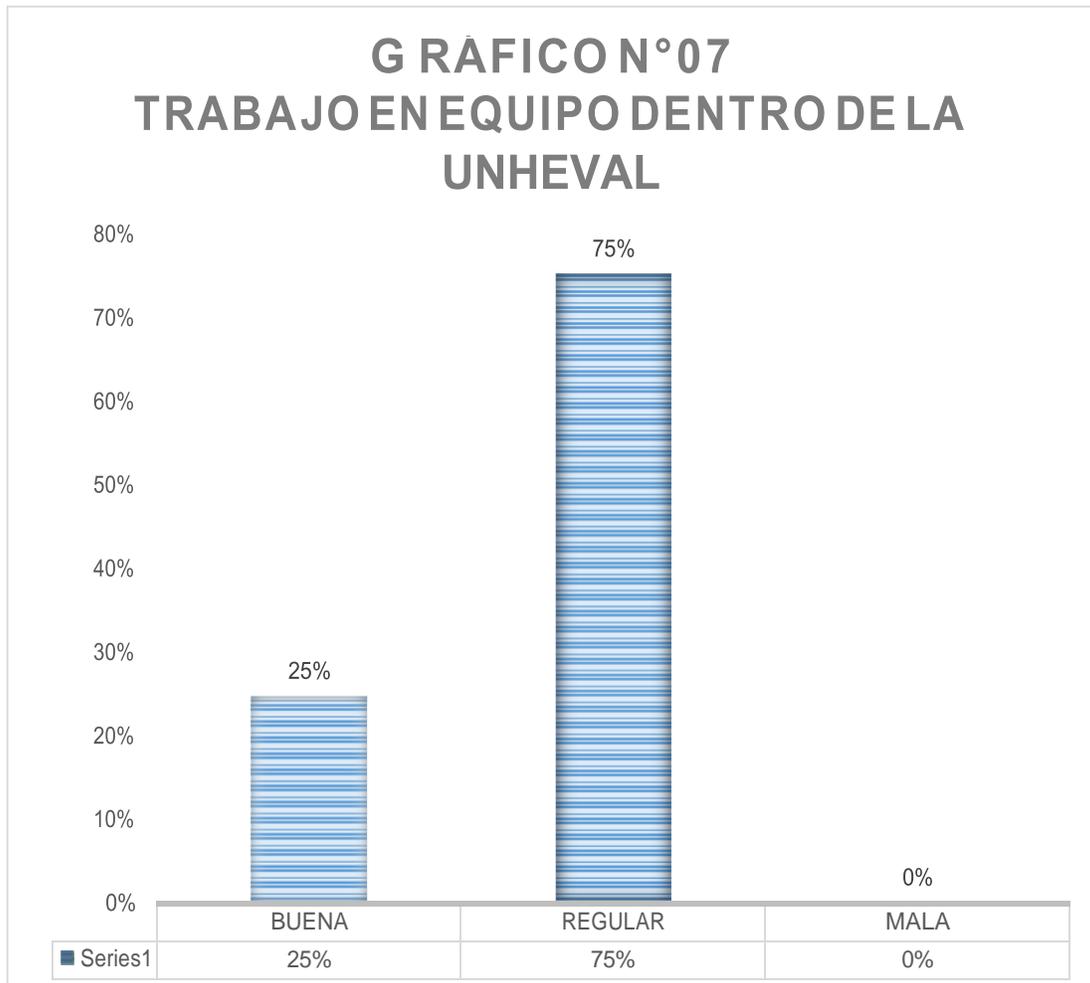
Para llegar al trabajo en equipo, hay que pasar por un proceso de aprendizaje, romper esquemas de trabajos anteriores y más tradicionales que hacían énfasis en el “trabajar solo” y en la responsabilidad individual, para realmente poder insertarnos en un mundo que clama por la integración y coordinación de destrezas.

Aquí la importancia de la colaboración entre trabajadores para alcanzar un buen desempeño y por ende satisfacción laboral. El resultado nos indica que en su mayoría consideran que es regular por lo que se debería fortalecer el compañerismo en la gestión.

TABLA N° 07
TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	23	25%
REGULAR	70	75%
MALA	0	0%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 07
Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 07, sobre si existe un buen trabajo en equipo en la UNHEVAL se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 25% (23 personas) respondieron que es bueno el trabajo en equipo, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 75% (70 personas) que respondieron que es regular el trabajo de equipo en la UNHEVAL.

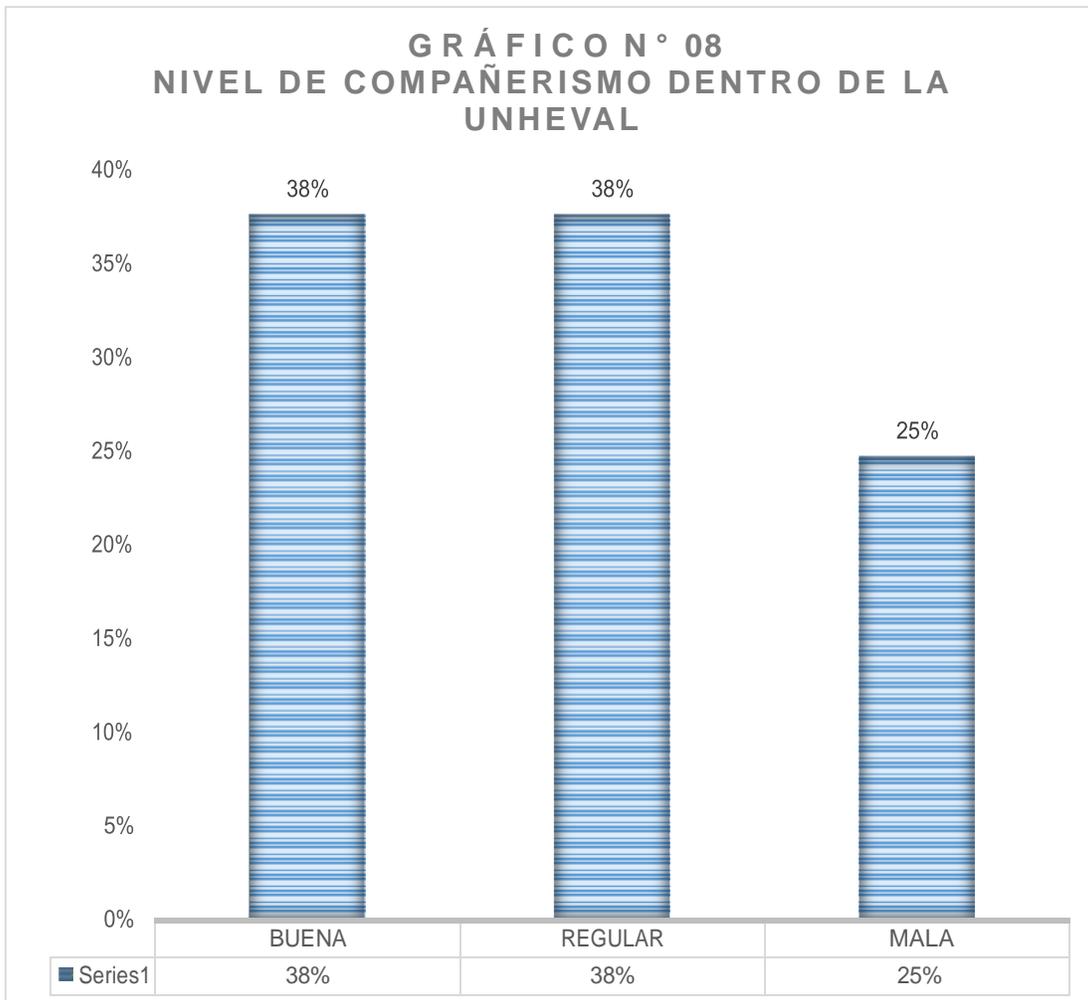
El objetivo del trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados.

Se observa que la mayoría considera que este trabajo en equipo se da de manera regular, por lo que los resultados son tardíos y no hay un ambiente armónico de trabajo en la mayoría de casos.

TABLA N° 08
NIVEL DE COMPAÑERISMO DENTRO DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	35	38%
REGULAR	35	38%
MALA	23	25%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 08
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 08, sobre si existe el compañerismo dentro de la UNHEVAL se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 38% (35 personas) respondieron que es bueno el compañerismo, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 25% (23 personas) que respondieron que es mala el compañerismo en la UNHEVAL.

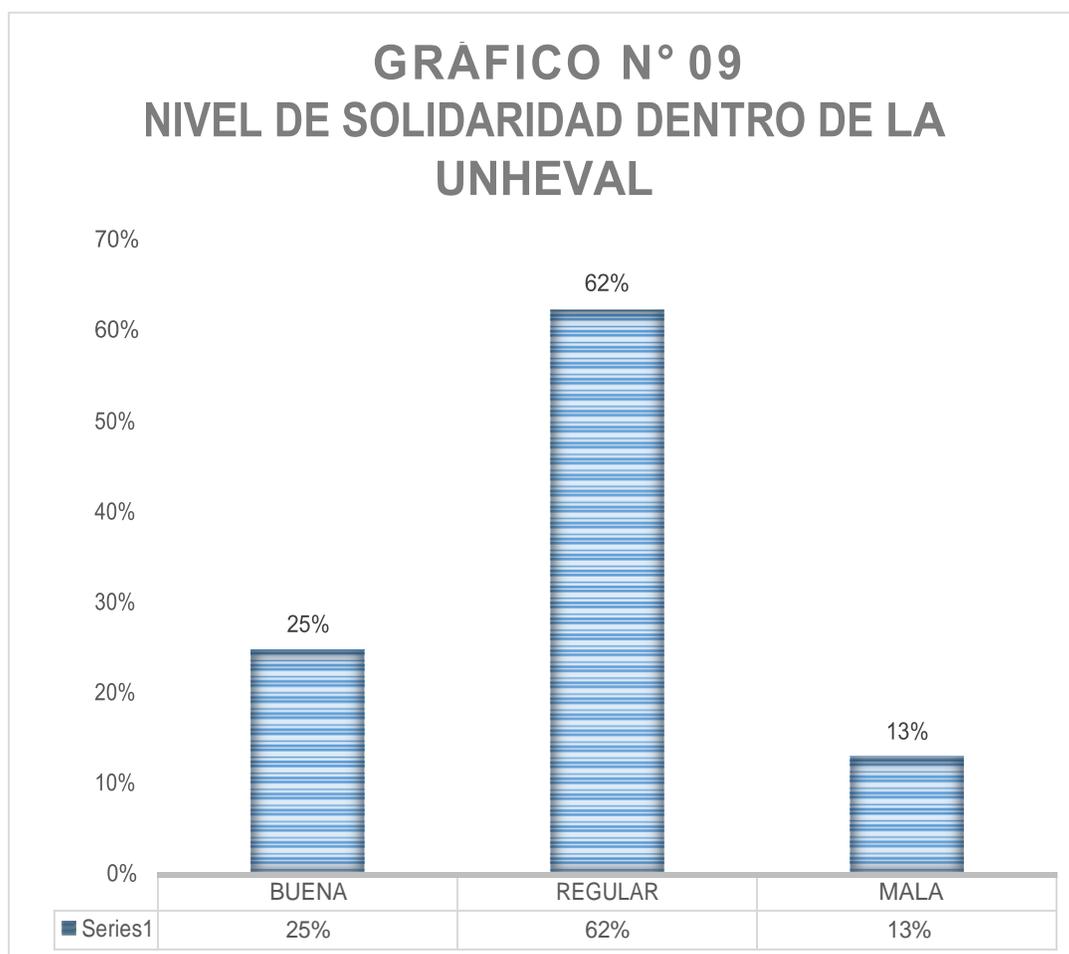
Ser buen compañero es buscar comprender, apoyar y ayudar a los demás sin buscar algo a cambio. Se basa en una actitud de colaboración que es compartida por todos en un grupo. El compañerismo es un valor que puede destinarse a cualquier persona del grupo, independiente del grado de amistad que se tenga con ella.

Los lazos de amistad son importantes para desarrollar habilidades y mejorar las competencias que involucran el trabajo, teniendo en cuenta que si hay un porcentaje minoritario que indican que el nivel de compañerismo en la UNHEVAL es malo.

TABLA N° 09
NIVEL DE SOLIDARIDAD DENTRO DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	23	25%
REGULAR	58	62%
MALA	12	13%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 09
Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 09, sobre si existe solidaridad dentro de la UNHEVAL se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 25% (23 personas) respondieron que es bueno la solidaridad, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 13% (12 personas) que respondieron que es mala la solidaridad dentro de la UNHEVAL.

La solidaridad se refiere al sentimiento y la actitud de unidad basada en metas o intereses comunes; es un término que refiere a ayudar sin recibir nada a cambio con la aplicación de lo que se considera bueno. Así mismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí.

Ser solidario es comprometerse y tener empatía con nuestros semejantes y respetar a los que nos rodean, el porcentaje más alto indica que este nivel es regular entre los trabajadores de la institución, lo cual se debe tener en cuenta para mejorar los resultados.

TABLA N° 10
CONDICIONES DE VENTILACIÓN E ILUMINACIÓN PARA EL DESARROLLO DE
LAS ACTIVIDADES DENTRO DE LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
ÓPTIMA	47	51%
REGULAR	35	38%
MALA	11	12%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 10
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 10, ante las condiciones de ventilación e iluminación de la UNHEVAL, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 51% (47 personas) respondieron que es óptima la ventilación e iluminación, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 12% (11 personas) que respondieron que es mala la ventilación e iluminación dentro de la UNHEVAL.

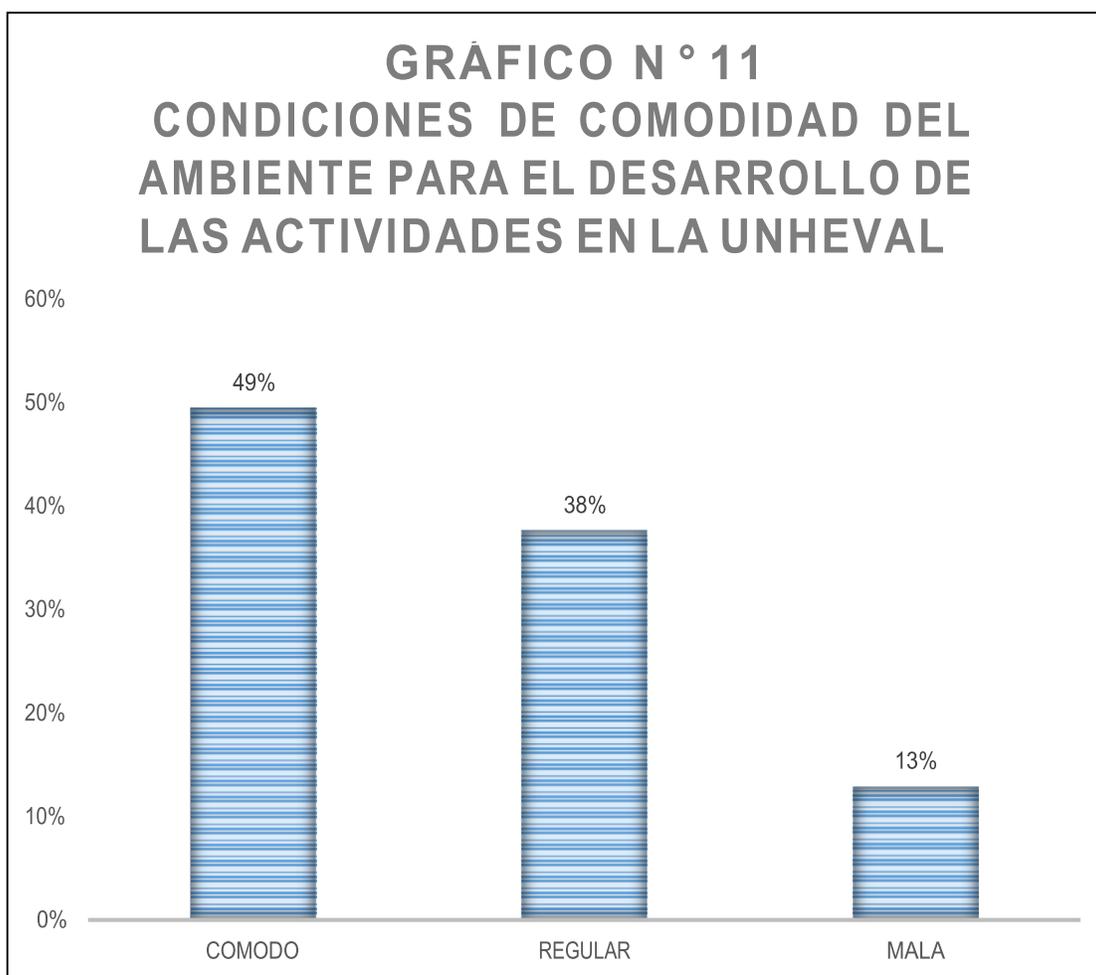
Un adecuado diseño de iluminación y ventilación en el área de trabajo permite que se tenga condiciones cómodas y seguras para el desempeño laboral y por ende la satisfacción laboral de cualquier trabajador. El trabajo en el cual el trabajador realiza sus actividades diarias debería tener un acondicionamiento apropiado para la realización de éstas.

Se observa que la mayoría de los trabajadores considera que si son óptimas pero de todas maneras un porcentaje minoritario opina que son malas, lo cual puede significar un ambiente inadecuado para el cumplimiento de sus funciones.

TABLA N° 11
CONDICIONES DE COMODIDAD DEL AMBIENTE PARA EL DESARROLLO DE LAS
ACTIVIDADES EN LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
CÓMODO	46	49%
REGULAR	35	38%
MALA	12	13%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 11
Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 11, sobre las condiciones de comodidad del ambiente de trabajo para el desarrollo de las actividades en la UNHEVAL, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 49% (46 personas) respondieron que es cómodo el ambiente de trabajo, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 13% (12 personas) que respondieron que es mala el ambiente para desarrollo dentro de la UNHEVAL.”

El área de trabajo es un espacio donde la persona pasa la mayoría de su tiempo diario, ya puede ser una oficina, o tu propio hogar. Hay veces que existe cierto inconformismo con este tema ya que incluso crea disputa entre los empleados. Aunque muchos son los trabajadores que logran minimizar estos inconvenientes y lograr un equilibrio y bienestar en estos espacios de trabajo donde pasan bastante tiempo.

Siempre se intenta dar la mayor productividad, funcionalidad y rendimiento en todos los trabajos existentes, pero un factor a tener en cuenta para poder dar todo de nosotros mismos es la condición en la que trabajemos.

Las condiciones no siempre son las más acertadas, puede existir mal ambiente tanto en el lugar de trabajo como en las relaciones con los compañeros. También es importante la comodidad con la que se trabaje, el trato recibido, etc.

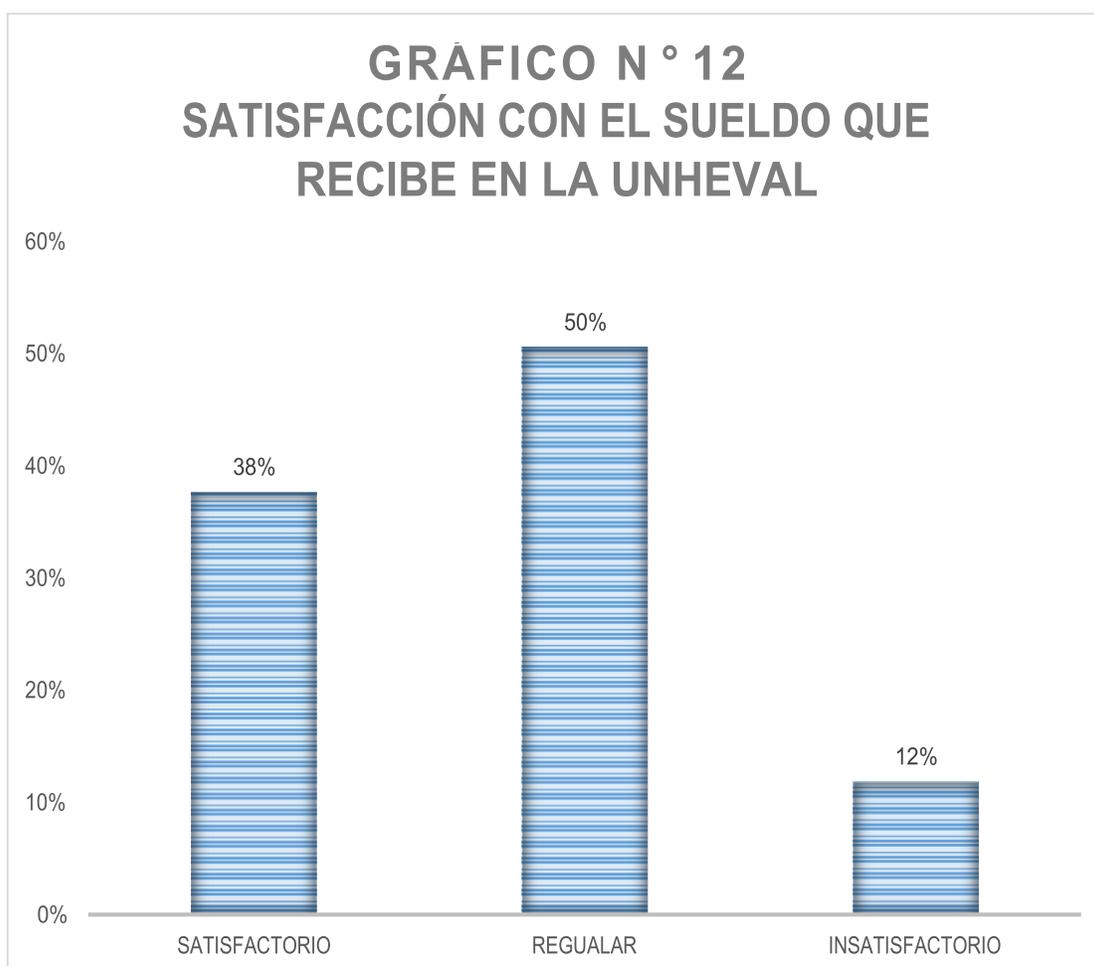
El mobiliario, el diseño, el espacio recreativo son diferentes factores que influyen en el rédito del trabajador. Tener escritorios y sillas ergonómicas evita que ellos tengan problemas de espalda o en las articulaciones y se proporciona además a cada uno su espacio necesario.

Los resultados indican que la mayoría considera que, si existe comodidad, pero un porcentaje minoritario opina lo contrario.

TABLA N° 12
SATISFACCIÓN CON EL SUELDO QUE RECIBE EN LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
SATISFACTORIO	35	38%
REGULAR	47	50%
INSATISFACTORIO	11	12%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 12
Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 12, sobre la satisfacción del sueldo que percibe en la UNHEVAL es satisfactoria, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 38% (35 personas) respondieron que es satisfactorio el sueldo que perciben, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 12% (11 personas) que respondieron que es insatisfactorio el sueldo que perciben de la UNHEVAL.

La expresión de que “un trabajador contento es un trabajador productivo”. Para que las instituciones puedan ser productivas. Dicha productividad se liga estrechamente al rol que juegan los trabajadores, pues son ellos los encargados de la producción de bienes y servicios dentro de la institución. De ser cierto que los trabajadores contentos son más productivos, es de esperar que uno de los objetivos centrales de la institución sea mantener a sus trabajadores lo más contentos posibles, de forma de hacerlos, a su vez, más productivos.

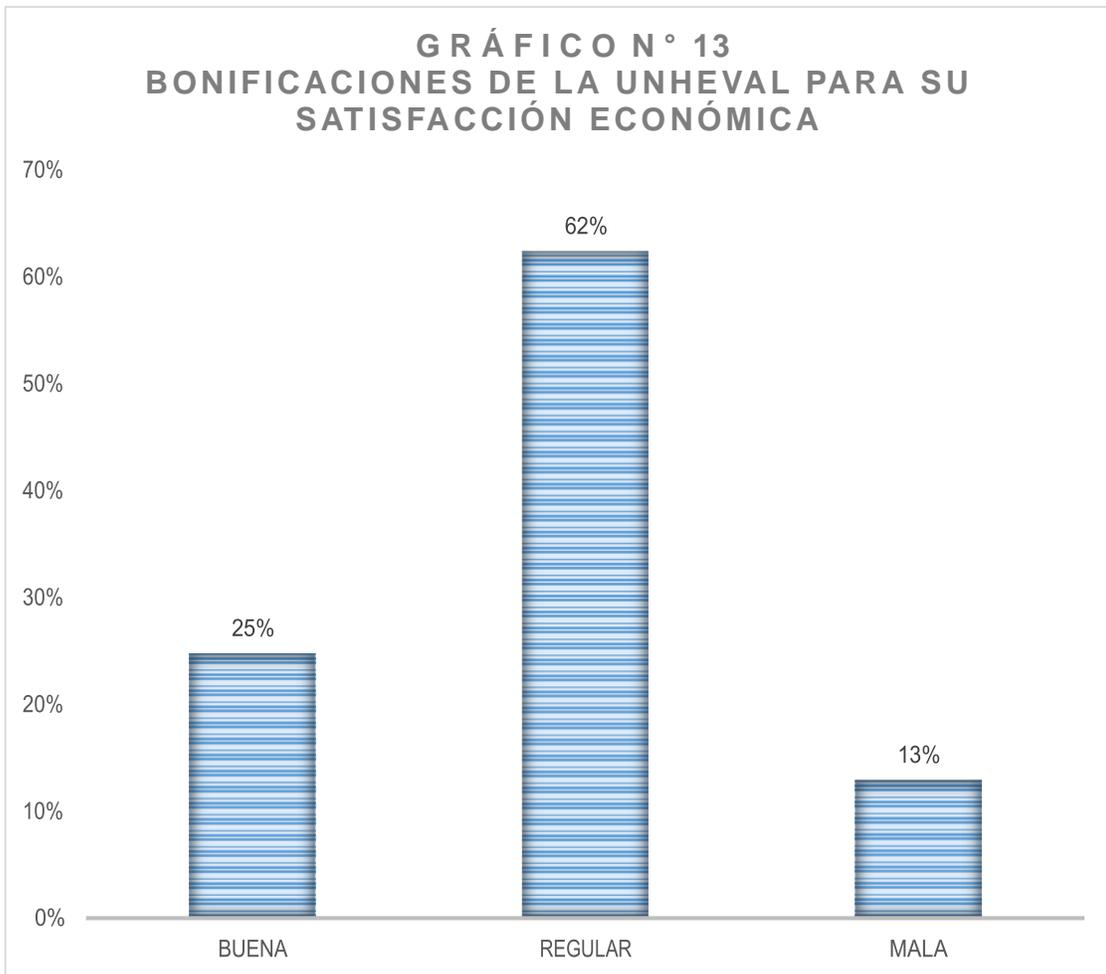
Una de las formas de aumentar la satisfacción laboral de los individuos parece ser el concepto de salario emocional, o satisfacción de sueldos; La expresión “salario emocional” puede ser entendida, acorde a diversos autores, como todos aquellos factores no monetarios que hacen que los individuos se sientan conformes, satisfechos y contentos con el trabajo que desempeñan, pues consideran que están siendo valorados en base a sus conocimientos, habilidades y competencias.

Los resultados manifiestan que los trabajadores de la UNHEVAL perciben esta satisfacción de manera regular, es decir no todos están conformes con los sueldos que perciben.

TABLA N° 13
BONIFICACIONES DE LA UNHEVAL PARA SU SATISFACCIÓN ECONÓMICA

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	23	25%
REGULAR	58	62%
MALA	12	13%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 13
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 13, sobre las bonificaciones que reciben para su satisfacción económica, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 25% (23 personas) respondieron que es buena la bonificación, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 12% (13 personas) que respondieron que es mala la bonificación de la UNHEVAL.

En una relación laboral, un trabajador recibe pagos que la ley ha considerado que no constituyen salario. Al ser así, estos pagos no forman parte de la base para el cálculo y pago de Prestaciones sociales, Aportes parafiscales y Seguridad social. ... "Pagos que no constituyen salarios. Se llama bonificación al acto y resultado de bonificar: otorgar a alguien un descuento sobre un monto que debe abonar o un aumento sobre una cantidad que debe cobrar. También se habla de bonificar cuando se asienta una determinada partida en la cuenta del haber.

Es una forma de motivar al trabajador acá observamos en los resultados que la mayoría considera que es buena pero un porcentaje minoritario considera que es mala.

TABLA N° 14
NIVEL DE TOMA DE DECISIONES DE LAS AUTORIDADES EN LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
BUENA	23	25%
REGULAR	46	49%
MALA	24	26%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 14
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 14, sobre la percepción de la toma de decisiones de las autoridades, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 25% (23 personas) respondieron que es buena la toma de decisiones de sus autoridades, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 26% (24 personas) que respondieron que es mala las decisiones de las autoridades de la UNHEVAL.

Tener herramientas para la toma asertiva de decisiones es fundamental para todo gerente, sin embargo, en el caso de la gestión pública las decisiones toman otro sentido: una buena decisión tomada a tiempo puede impactar positivamente a miles de ciudadanos, mientras que una mala decisión pública puede afectar desde la calidad de vida de las personas hasta el crecimiento de un país.

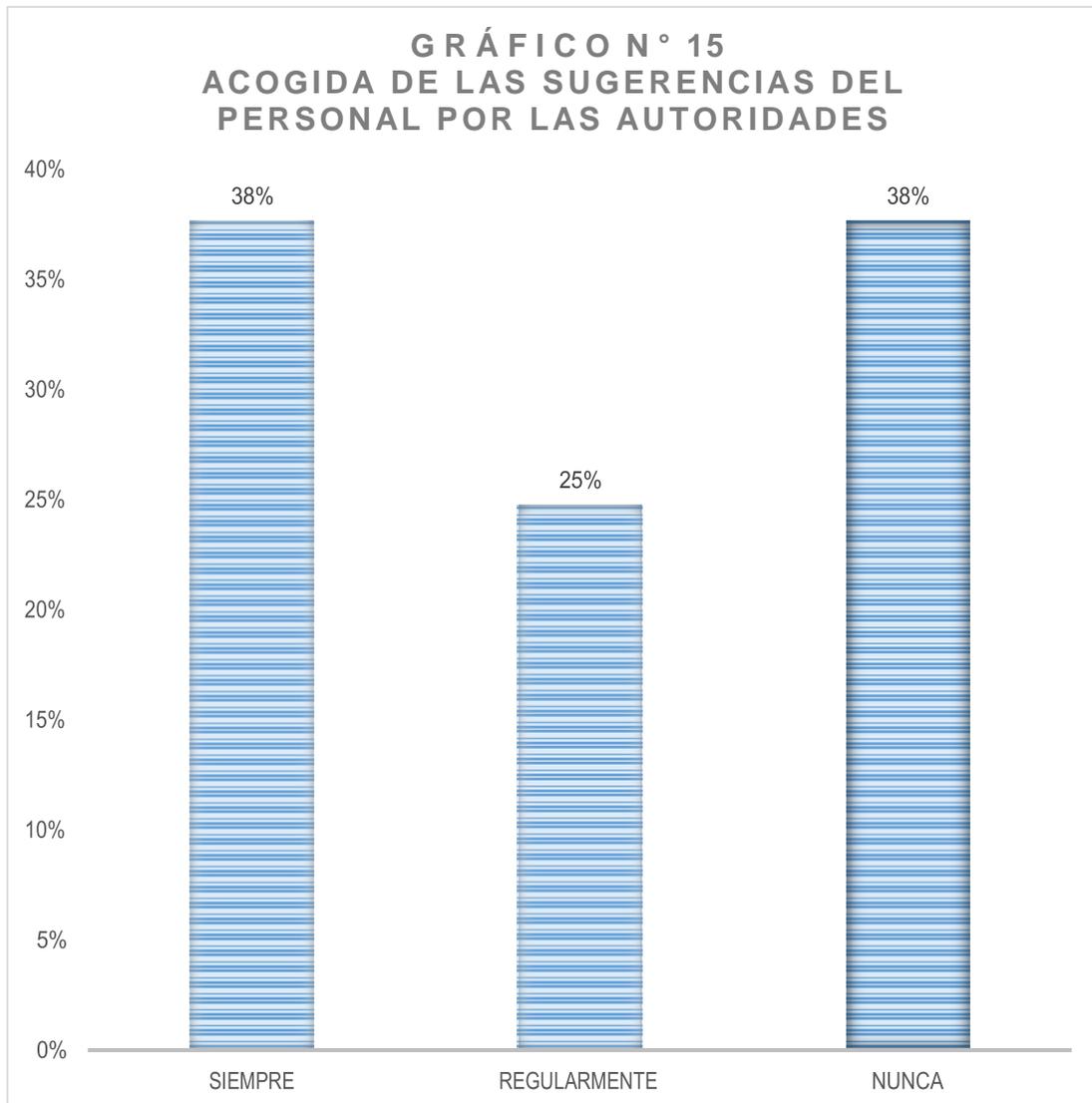
Es precisamente en la responsabilidad de las decisiones públicas donde radica la importancia de que los gestores sepan elegir correctamente entre varias opciones.

Los resultados indican que las autoridades toman decisiones de manera regular lo cual podría implicar impactos tanto positivos como negativos en su gestión, ya que el liderazgo público se puede ver afectado.

TABLA N° 15
ACOGIDA DE LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL POR LAS AUTORIDADES

ALTERNATIVAS	fi	%
SIEMPRE	35	38%
REGULARMENTE	23	25%
NUNCA	35	38%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 15
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 15, sobre la acogida de las sugerencias del personal por parte de las autoridades, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 38% (35 personas) respondieron que siempre se toma en cuenta a sugerencia del personal, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 38% (35 personas) que respondieron que nunca toman las sugerencias del personal de la UNHEVAL.

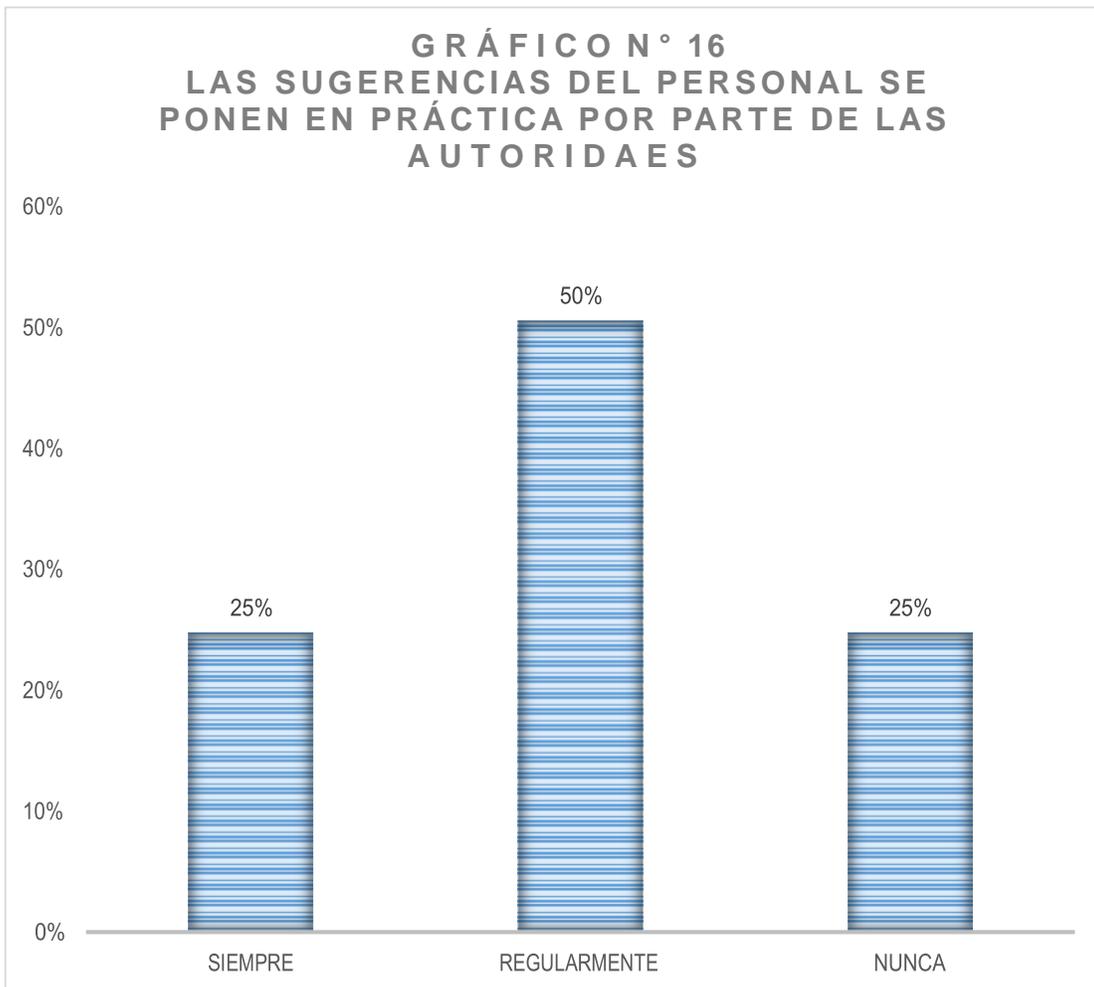
Las sugerencias tienen por objeto recibir las observaciones y sugerencias que realice cualquiera de los colectivos de la Universidad (docentes, estudiantes o personal de administración y servicio) o personas ajenas a la misma, tanto sobre el funcionamiento académico y de los servicios de la Institución sobre procesos, trámites e instalaciones para ser consideradas y evaluadas con el fin de mejorar y cambiar ciertas situaciones.

Casi la mayoría coincide que, si se toman en cuenta estas sugerencias y que nunca se toman en cuenta, situación que debería ser considerada para tomar acciones.

TABLA N° 16
LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL SE PONEN EN PRÁCTICA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES

ALTERNATIVAS	fi	%
SIEMPRE	23	25%
REGULARMENTE	47	50%
NUNCA	23	25%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 16
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 16, sobre si consideran que se ponen en práctica las sugerencias del personal, se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 25% (23 personas) respondieron que siempre ponen en práctica las sugerencias del personal, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 25% (23 personas) que respondieron que nunca ponen en práctica las sugerencias del personal en la UNHEVAL.

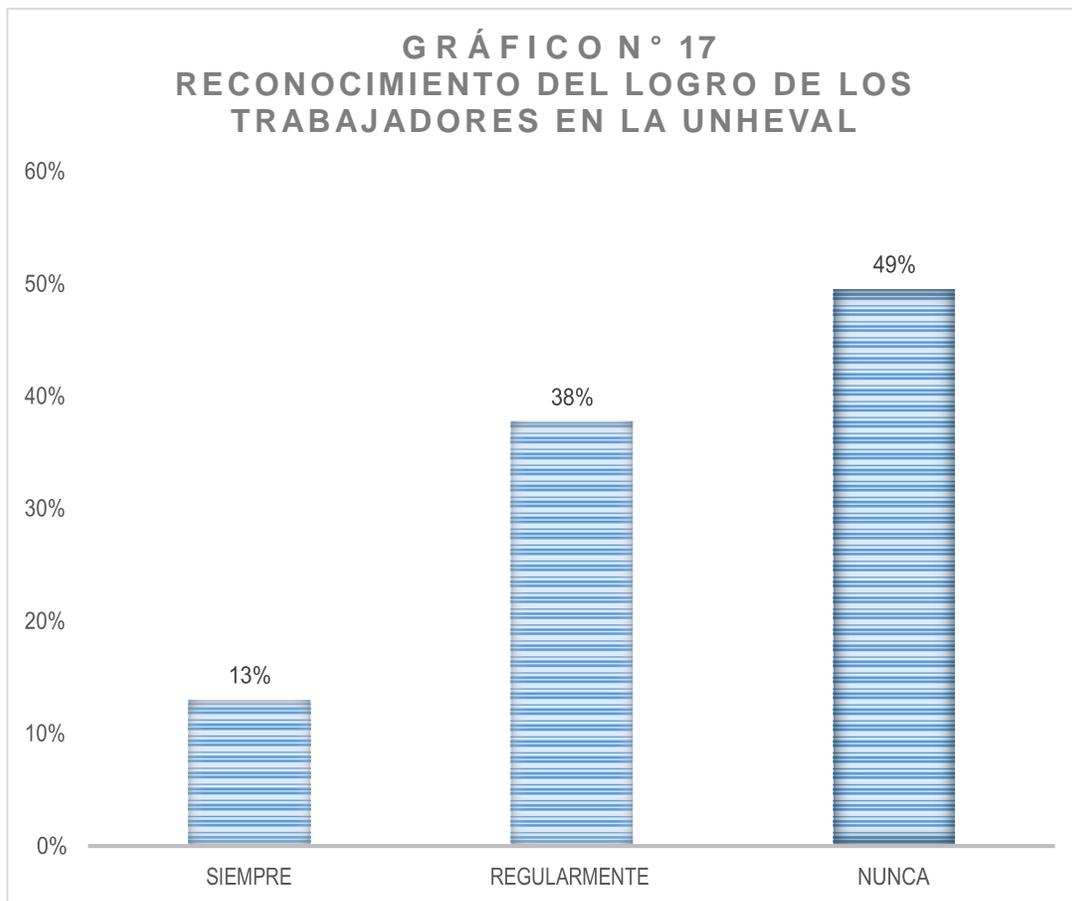
Una vez que el personal realiza sugerencias estas al ser evaluadas por las autoridades competentes deberán ser ejecutadas en la medida que no afecte los intereses de la institución y así demostrara que las opiniones de los trabajadores también son consideradas importantes en cualquier gestión.

El resultado indica que en su mayoría opinan que regularmente son estas sugerencias puestas en práctica y un porcentaje igualitario opina que siempre y nunca son tomadas en cuenta lo cual nos lleva a alertar que se debería considerar con mayor relevancia estas sugerencias en la institución.

TABLA N° 17
RECONOCIMIENTO DEL LOGRO DE LOS TRABAJADORES EN LA UNHEVAL

ALTERNATIVAS	fi	%
SIEMPRE	12	13%
REGULARMENTE	35	38%
NUNCA	46	49%
TOTAL	93	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores
 Elaboración: Tesistas



Fuente: Tabla N° 17
 Elaboración: Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la tabla y gráfico N° 17, sobre el reconocimiento de los logros de los trabajadores se observa que de los 93 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 13% (12 personas) respondieron que siempre reconocen los logros, pero sin embargo se debe tener en observación que hay un porcentaje del 49% (46 personas) que respondieron que nunca reconocen los logros de los trabajadores en la UNHEVAL.

Cómo reconocer los logros de tus empleados. Reconocer el desempeño y logros de los empleados, y de la institución en general, ayuda a mejorar la satisfacción de los empleados y mejorar la productividad institucional. Por eso, muchas instituciones crean su propia política de reconocimientos, siendo esta una forma de motivación para lograr mayor satisfacción laboral.

Los resultados indican que la mayoría considera que nunca hay este tipo de reconocimientos, lo cual puede afectar el ánimo del trabajador que ya no se siente motivado, comprometido e identificado con su institución.

4.2 CONTRASTACIÓN DESCRIPTIVA SIMPLE DE LAS HIPÓTESIS

Se tomó en cuenta la hipótesis, señalado en el Capítulo I, con la finalidad de aceptarlo o rechazarlo, teniendo el 50% como base de criterio descriptivo para ser aceptada.

HG: “Los principios administrativos inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco 2019”.

Los resultados que se muestran en la tabla N° 04 se evidencia que en la satisfacción se demuestra que existe más de un 50% en que los trabajadores se sienten satisfechos. Tomando en cuenta lo señalado, se acepta la Hipótesis General.

HE1: “El orden incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019”.

Los resultados que se muestran en la tabla N° 01 y N°10 se evidencia que el orden y las necesidades fisiológicas donde está la ventilación, iluminación y la comodidad demuestran que existe más de un 50% que no existe comodidad y buena iluminación en su totalidad. Tomando en cuenta lo señalado, se acepta la Hipótesis Especifica N°1

HE2: “La disciplina incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019”.

Los resultados que se muestran en la tabla N° 02 y N°12, se evidencia que la disciplina y las necesidades de seguridad donde se encuentra el sueldo, demuestran que existe más del 50% de trabajadores con alta impuntualidad

los cuales se encuentran insatisfechos con respecto a su sueldo. Tomando en cuenta lo señalado, se acepta la Hipótesis Especifica N°2

HE3: “La unidad de mando incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO - 2019”.

Los resultados que se muestran en la tabla N° 05 y N° 08, se evidencia que la unidad de mando y las necesidades sociales y de pertenencia, demuestran que existe más del 50% que mencionan que tienen una mala burocracia dentro de la UNIVERSIDAD donde tampoco se tiene compañerismo.

Tomando en cuenta lo señalado, se acepta la Hipótesis Especifica N°3

HE4: “La iniciativa incide significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019”.

Los resultados que se muestran en las tablas N° 07 y N° 15, se evidencia que la iniciativa y las necesidades de estima donde se encuentran el nivel de sugerencias, demuestran que existe más del 50% que menciona que regularmente existe un buen trabajo en equipo y que más del 50% comentan que sus sugerencias no son tomadas por las autoridades. Tomando en cuenta lo señalado, se acepta la Hipótesis Especifica N°4

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber analizado e interpretado los resultados en el capítulo anterior, dichos resultados fueron discutidos en tres dimensiones, este proceso nos permitió obtener conclusiones. Las dimensiones en que se discutieron los resultados son las conclusiones de los antecedentes, el marco teórico y la hipótesis, los cuales se señalan a continuación.

5.1. CON LOS ANTECEDENTES. - Para el presente trabajo de investigación se tomaron como antecedentes a las investigaciones realizadas en el ámbito internacional y nacional.

A NIVEL INTERNACIONAL. - Navarro (2012); en su tesis titulada: **“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)**, para optar el título de **Licenciado en Psicología, de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, llegó a la siguiente conclusión:**

Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

DISCUSIÓN DE LAS TESIS

- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°04 de nuestro cuestionario el 55% respondieron que se sienten satisfechos en su centro de trabajo.
- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°10 de nuestro cuestionario el 51% respondieron que hay una ventilación óptima.
- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°11 de nuestro cuestionario el 49% respondieron que su ambiente de trabajo es agradable.
- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°12 de nuestro cuestionario el 51% respondieron en forma regular más tendiente a la insatisfacción.

Por lo tanto, estamos de acuerdo con la conclusión del antecedente citado, con respecto a que sí, existe satisfacción laboral si se encuentran en un ambiente óptimo y recibiendo las compensaciones, permisos, bonificaciones, etc.

A NIVEL NACIONAL. -

Matos, (2012), en su tesis titulada: “Satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Institución Educativa ALFONSO UGARTE del Anexo de Huari – Huancán”, en la Facultad de Administración, de la Universidad Nacional del Centro del Perú-UNCP, llegó a la siguiente conclusión:

La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución educativa Alfonso Ugarte del Anexo de Huari – Huancan. De los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Institución Educativa Alfonso Ugarte, con relación a la satisfacción laboral con cinco alternativas de respuesta, muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo, se puede apreciar que; las manifestaciones de la totalidad de los participantes 22 trabajadores es favorable por cuanto el 22.06% de los trabajadores manifiestan que están muy de acuerdo, y el 35% de acuerdo con el clima laboral dentro de la organización, por cuanto sienten satisfacción por las cosas que realizan y en la forma que desean hacerlo, por lo tanto sumado los aspectos positivos de los resultados de la encuesta el 57.27% sienten satisfacción laboral, ya que alcanzan la escala una alta satisfacción. En consecuencia, se demuestra que a mayor satisfacción laboral existe un alto desempeño de los trabajadores, por lo tanto, se confirma la hipótesis general materia de la presente investigación.

DISCUSIÓN DE LAS TESIS

- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°06 de nuestro cuestionario el 62% respondieron que solo en algunas ocasiones hay colaboración entre los trabajadores de la UNHEVAL.

- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°07 de nuestro cuestionario el 75% respondieron que solo en algunas se realiza el trabajo en equipo coordinadamente, lo cual se refleja en el cuadro.
- Según el resultado obtenido frente a la pregunta N°08 de nuestro cuestionario el 38% respondieron que, si existe compañerismo en orientación, coordinación, en procedimiento de trámite, identidad institucional.

Por lo tanto, estamos de acuerdo en que, si se tiene mayor colaboración, trabajo en equipo y compañerismo se tiene satisfacción laboral por parte de los trabajadores.

5.2 CON EL MARCO TEÓRICO. - Para la discusión con el marco teórico se tomaron en cuenta las citas bibliográficas señaladas en las bases teóricas.

- **WINSLOW TAYLOR, Frederick, dice:** ‘Es conocida la fórmula del orden material: Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar’.

Aplicando el principio del Orden teóricamente precisa claramente cada cosa tiene un lugar y de acuerdo a la tabla N°01 ante la pregunta sobre la pérdida de documentos existe el 32% precisa que algunas veces se pierde el documento y 13% que siempre se pierde.

- **WINSLOW TAYLOR, Frederick dice: DISCIPLINA:** ‘...La disciplina es tal como la hacen los jefes’. El primero inspira respeto hacia la disciplina, lo cual está bien; pero tiende a hacer perder de vista la responsabilidad de los jefes, lo que es peligroso. Luego, el estado de disciplina de un cuerpo social cualquiera depende esencialmente del valor de los jefes...’

Aplicando el principio de Disciplina teóricamente precisa claramente que es el cumplimiento de las responsabilidades y de acuerdo a la tabla N°02 ante la pregunta sobre la impuntualidad de los trabajadores existe el 35% que precisa que regularmente los trabajadores llegan tarde y el 26% de nivel alto en tardanza.

- **WINSLOW TAYLOR, Frederick dice:** ‘Para la ejecución de un acto cualquiera un agente solo debe recibir órdenes de un jefe.

Esa es la regla de la “unidad de mando”, que es de una necesidad general y permanente y cuya influencia sobre la marcha de los negocios es por lo menos igual, a mi criterio, a la de cualquier otro principio; si es violada, la autoridad se resiente, la disciplina se compromete, el orden se perturba, la estabilidad se altera’.)Aplicando el principio de unidad de mando teóricamente precisa claramente que cada persona solo debe recibir órdenes de un solo jefe y de acuerdo a las tablas N°04 y 05 ante la satisfacción laboral el 55% precisa que si hay satisfacción laboral y el 45 % no está satisfecho.

- **WINSLOW TAYLOR, Frederick Dice: INICIATIVA:** En todos los niveles de la escala social, el celo y la actividad de los agentes son acrecentados por la iniciativa. La iniciativa de todos, yendo a complementar del jefe y en caso de necesidad supliéndola, es una gran fuerza para las empresas. Esto se aprecia principalmente en los momentos difíciles es necesario, además, estimular y desarrollar esta facultar en el mayor grado posible. Aplicando el principio de iniciativa teóricamente precisa claramente las personas deben siempre dar más un paso al frente y de acuerdo a las tablas N°03, 06 y 07

ante la pregunta sobre el abandono en los puestos de trabajo existe el 41% precisa que nunca llegan tarde, el 33% que regularmente llegan tarde y el 26% que siempre llegan tarde; colaboración, dice que el 38% tiene buena colaboración, 62% dice que regularmente hay colaboración y en caso de trabajo en equipo, dice que existe un 25% de buen trabajo en equipo y el 75% que regularmente trabajan en equipo.

Por lo tanto, estamos de acuerdo en que, si existe orden, disciplina, unidad de mando e iniciativa en los trabajadores, podrán tener mayor satisfacción al momento de realizar sus respectivas labores.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que, existe la incidencia de los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNHEVAL Huánuco – 2019.

Como se observa en la contrastación de la hipótesis según tabla N° 04 se evidencia que en la satisfacción ya que existe más de un 50% en que los trabajadores se sienten satisfechos.

2. Se describió que, existe la incidencia del orden en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

Como se observa en la contrastación de las hipótesis específicas según tablas N° 01 y N°10 se evidencio que el orden y las necesidades fisiológicas donde está la ventilación, iluminación y la comodidad demostraron que existe más de un 50% que no ay perdida de documentos y donde existe comodidad y buena iluminación.

3. Se analizó que, existe la incidencia de la disciplina en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

Como se observa en la contrastación de las hipótesis específicas según tablas N° 02 y N°12, se evidencio que la disciplina y las necesidades de seguridad donde se encuentra el sueldo, demostraron que existe más del 50% de trabajadores con alta impuntualidad los cuales se encuentran insatisfechos con respecto a su sueldo.

4. Se especificó que, existe la incidencia de la unidad de mando con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

Como se observa en la contrastación de las hipótesis específicas, según tablas N° 05 y N° 08, se evidencio que la unidad de mando y las necesidades sociales y de

pertenencia, demostraron que existe más del 50% que mencionan que tienen una mala burocracia dentro de la UNIVERSIDAD donde tampoco se tiene compañerismo.

5. Se identificó que, existe la incidencia de la iniciativa en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco -2019.

Como se observa en la contrastación de la hipótesis según tablas N° 07 y N° 15, se evidencio que la iniciativa y las necesidades de estima donde se encuentran el nivel de sugerencias, demostraron que existe más del 50% que menciona que regularmente existe un buen trabajo en equipo y que más del 50% comentan que sus sugerencias no son tomadas por las autoridades.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere que, a través de la unidad de desarrollo de personas, se implementen programas que estimulen, mediante charlas, orientaciones, pecuniarios, etc. con especialistas laborales a fin de recuperar el 45% de trabajadores insatisfechos en su centro laboral.
2. Sugerimos que la Universidad Nacional Hermilio Valdizán debe implementar un programa por Intranet para que se lleve mejor control del trámite documentario así evitar pérdidas de documentos y evitar los trámites engorrosos.
3. Sugerimos que a través de la Universidad se implemente un área de desarrollo de personas y que esté integrado por psicólogos laborales y asistente social, quienes se encargaran de incentivar la puntualidad y la incidencia de disminución de sueldos a través de descuentos.
4. Se sugiere la aplicación de la simplificación administrativa mediante evaluación de cada uno de los requisitos para no dualizar la exigencia de los trámites administrativos que generan costos a los usuarios.
5. Se sugiere a la universidad mediante estímulos y motivaciones que se incentive el trabajo en equipo, también se recepcionen las sugerencias de los servidores poniendo en práctica mediante una evaluación en beneficio a la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- REYES PONCE, Agustín. (2004). Administración Moderna. Editorial LIMUSA NORIEGA EDITORES-México.
- HURTADOS CUARTAS, Darío. (2008). Principios de la Administración. Editorial ITM. Colombia.
- HURTADOS CUARTAS, Darío. (2008). Principios de la Administración. Editorial ITM. Colombia.
- WINSLOW TAYLOR, Frederick, Principios de la Administración Científica, Librería El Ateneo Editorial, Perú-Lima.
- CHIANG VEGA, Margarita ANTONIO NUÑEZ, José Martin, Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, 2010, Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- RODRIGUEZ PORRAS, J.M, El Factor Humano en la Empresa, 2005, Ediciones DEUSTO, Barcelona-España.
- Editado por las Editoras de la Revista, Las Emociones, La Salud y la Mujer de HOY, 2000, Ediciones Prevención, EE.UU.
- TORRES LABORDE, José Luis, JARAMILLO NARANJO, Olga Lucia, Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo, 2014, Ediciones Universidad del Norte, Colombia.
- TORRES LABORDE, José Luis, JARAMILLO NARANJO, Olga Lucia, Diseño y Análisis del Puesto de Trabajo, 2014, Ediciones Universidad del Norte, Colombia.
- JACQUES, Josée y Pierre, ¿Cómo trabajar en equipo?, 2007, Ediciones Narcea S.A, Madrid.

- CASAS ROMEO, Agustí. Remuneración, Retribución y Motivación de Vendedores, 2002, Editorial ESIC, Madrid.
- PICK, Susan, GIVAUDAN, Martha, Formación Cívica y Ética, 2002, Editores Limusa Noriega, México.
- DOSSIER, La Solidaridad da Sentido a tu Vida Prácticala, 1998, Cáritas, España.
- VICTOR PILAR, Jorge, Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones, 2012, Editorial HANNE, Argentina.
- <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal-definicion-tipos-y-como-medirla/>

ANEXOS

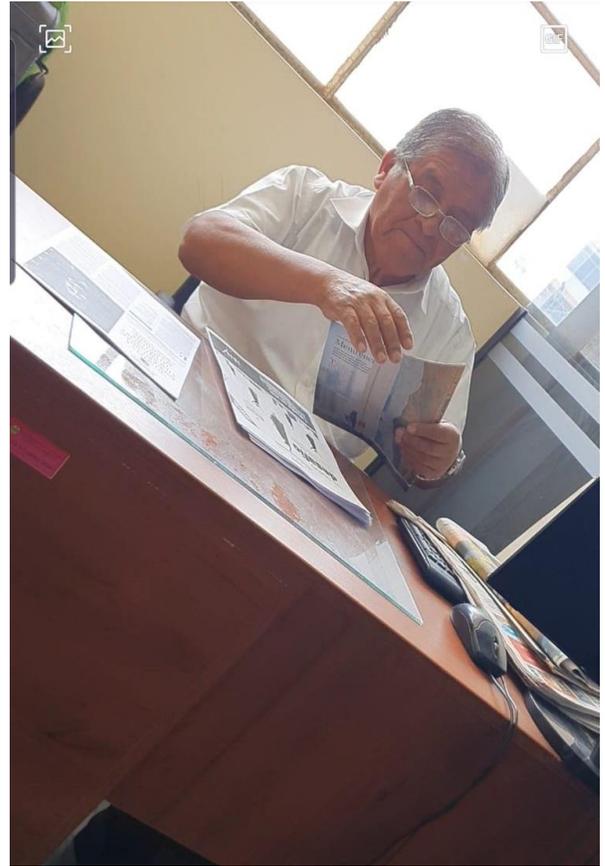
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL - 2019

TESISTAS: HUAMAN CALERO, JHEZMY YAMELY, RIQUELME FUENTES, SARA MELANY

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/NIVEL Y TIPO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL ¿De qué manera inciden los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS 1 ¿De qué manera el orden incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019? 2 ¿De qué manera la disciplina incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019? 3 ¿De qué manera la unidad de mando incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco - 2019? 4 ¿De qué manera la iniciativa incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco-2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera inciden los principios administrativos en la satisfacción laboral de los trabajadores de la UNHEVAL Huánuco-2019.</p> <p>ESPECÍFICOS 1 Describir de qué manera el orden incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO - 2019. 2 Analizar de qué manera la disciplina incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO - 2019. 3 Especificar de qué manera la unidad de mando incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO - 2019. 4 Identificar de qué manera la iniciativa incide en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO - 2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Los principios administrativos inciden significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL Huánuco 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS 1 El orden incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019. 2 La disciplina incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019. 3 La unidad de mando incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019. 4 La iniciativa incide significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL HUANUCO -2019.</p>	<p>POBLACIÓN: La población del presente trabajo de investigación estará constituida por el personal administrativo de la UNHEVAL</p> <p>N=186</p> <p>MUESTRA: La muestra del presente trabajo de investigación estará constituida por el personal administrativo nombrado de la UNHEVAL tomando el 50% a criterio de las tesisistas: n=93</p>	<p>DISEÑO: El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental con su variante transaccional y diacrónica. NIVEL: DESCRIPTIVO-CORRELACIONAL</p> <p>TIPO: POR SU ALCANCE TEMPORAL: Es seccional o sincrónica. POR SU PROFUNDIDAD: Es descriptiva POR SU AMPLITUD: Es micro administrativo POR SU FUENTE: Es mixta POR SU CARÁCTER: Es cuantitativa. POR SU NATURALEZA: Es documental. POR SU MARCO: Es de campo. POR LOS ESTUDIOS QUE DAN A LUGAR: Es evaluativa. POR EL OBJETO SOBRE: Es disciplinaria e institucional.</p>	<p>Se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos:</p> <p>Técnica 1 La Encuesta</p> <p>Instrumento 1 Cuestionario</p> <p>Técnica 2 Revisión Documental</p> <p>Instrumento 2 Fichas de Registro</p>

FOTOS





"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"
 UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



GUÍA DE ENTREVISTA

DATOS GENERALES:

PERSONA A ENTREVISTAR : HUMBERTO RIQUELME LUNA
 PERSONA QUE VA A ENTREVISTAR: HUAMÁN CALERO, JHEZMY YAMELY
 FECHA DE ENTREVISTA : 22-07-2019
 HORA DE ENTREVISTA : 11:13 a.m.
 LUGAR DE ENTREVISTA : Oficina de Admisión

INTRODUCCIÓN

Señor trabajador de esta prestigiosa Universidad, tenemos el agrado de saludarlo muy cordialmente y a la vez presentarnos como estudiantes de la EAP Ciencias Administrativas de la UNHEVAL-HUÁNUCO y agradecerle anticipadamente por el tiempo prestado; el propósito de nuestra visita es recoger información valiosa para concretizar parte de la investigación que se está desarrollando, encontrándonos en la etapa de recolección de datos para llevar a cabo nuestro trabajo de investigación titulado "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL - 2018", a continuación le voy a formular algunas preguntas relacionadas con el trabajo de investigación, sírvase responder con las especificaciones detalladas y fundamentadas.

1. ¿Usted cómo se siente con respecto a su horario?
 ❖ ¿Cuáles son las ventajas y desventajas que trajo ello?

Bien.

VENTAJAS: Te permite tramitar los documentos en horas de la mañana por tener mayor tiempo aproximadamente 5 horas.

DESVENTAJAS: Cualquier actividad que se realiza en las horas de la mañana en algunos casos por falta de hora tienes que postergar para la tarde.

2. ¿Crees que el mal clima laboral influye en el abandono del puesto de trabajo?

Sí,

❖ ¿Por qué?

Porque algunos jefes de unidades, oficinas no concuerdan con los subalternos, uno puede ser por mayoría de edad de los trabajadores o desconocimiento del puesto.

3. Según Ud. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas?

En forma obligatoria sí, voluntario es escaso.

❖ ¿Cómo así?

Algunos trabajadores obligadamente tienen que reportar trámite documentario de cumplimiento de plan operativo hacia las instancias que corresponde, y en caso de la segunda es de acuerdo a la relación laboral que existe entre trabajadores.



"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



4. ¿Usted coopera con sus compañeros?
- Si,
- ❖ ¿De qué modo?
En orientación de sus trámites documentarios o en cumplimiento de sus funciones.
5. ¿El grupo de personas con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?
- Si,
- ❖ ¿En qué aspectos se ve reflejado eso?
En el cumplimiento de la actividades y de las metas.
6. ¿Su jefe escucha las sugerencias del equipo?
- Si,
- ❖ ¿Las pone en práctica?
Claro, las opiniones de los subalternos por la misma experiencia son válidos.
7. ¿Tienes la oportunidad de tomar decisiones en algunas tareas?
- Si,
- ❖ ¿Como así?
Cuando no está el director yo doy las orientaciones para el cumplimiento de las metas
8. ¿Los directivos reconocen el tipo de participación que realizan los empleados para la consecución de las metas?
- En algunos casos,
- ❖ ¿De qué modo?
Básicamente en el cumplimiento de metas.
9. ¿El sueldo que percibes te es atractivo para que sigas realizando tus funciones?
- No,
- ❖ ¿Por qué?
Porque no cubre la canasta familiar, por consumo per cápita.
10. ¿Te sientes seguro dentro de tu trabajo?
- Si,
- ❖ ¿por qué?
Por el tiempo de servicio que vengo laborando y el edad.



Muchas gracias por el tiempo prestado hasta otra oportunidad y que Dios lo bendiga mucho.



GUÍA DE OBSERVACIÓN

DATOS GENERALES:

OBSERVADOR : Riquelme Fuentes, Sara Melany
LUGAR DE OBSERVADOR : Universidad Nacional Hermilio Valdizán
DEPENDENCIA : *Biblioteca*
FECHA : *25-09-19*
HORA : *8:00 am.*

ENUNCIADOS	EVIDENCIA		OBSERVACIÓN
	SI	NO	
1. Los trabajadores administrativos llegan a tiempo a sus puestos de trabajo.		X	<i>No, por la distancia.</i>
2. Los trabajadores administrativos abandonan sus puestos de trabajo.	X		<i>Se van al cafetería o no están conformes en el puesto.</i>
3. Los trabajadores administrativos respetan la burocracia dentro de sus áreas.		X	
4. Los trabajadores administrativos demuestran compañerismo en sus respectivas oficinas.	X		
5. Los trabajadores administrativos demuestran que trabajan en equipo al momento de realizar tareas encargadas.	X		
6. Los trabajadores administrativos demuestran satisfacción al logro de una tarea.		X	<i>Se ve la presión y obligación por realizarlo.</i>



GUÍA DE OBSERVACIÓN

DATOS GENERALES:

OBSERVADOR : Huamán Calero, Jhezmy Yamely
 LUGAR DE OBSERVADOR : Universidad Nacional Hermilio Valdizán
 DEPENDENCIA : Escalafón
 FECHA : 30-09-19.
 HORA : 7:30 am.

ENUNCIADOS	EVIDENCIA		OBSERVACIÓN
	SI	NO	
1. Los trabajadores administrativos llegan a tiempo a sus puestos de trabajo.	X		Pero después de llegar salen a conversar con sus compañeros.
2. Los trabajadores administrativos abandonan sus puestos de trabajo.	X		Por que no se les encuentra a todos cuando vas a hacer consuetas.
3. Los trabajadores administrativos respetan la burocracia dentro de sus áreas.		X	Por que a veces por la demencia.
4. Los trabajadores administrativos demuestran compañerismo en sus respectivas oficinas.	X		Si hay algunos trab. que si ayudan a sus compañeros y otros no.
5. Los trabajadores administrativos demuestran que trabajan en equipo al momento de realizar tareas encargadas.	X		A veces.
6. Los trabajadores administrativos demuestran satisfacción al logro de una tarea.		X	Porque no hay recompensas.



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN N° 0238-2018-UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 24 de abril de 2018.

Vistos los documentos que se adjuntan en tres (3) folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud en FUT N° 0410962, de fecha 18.ABR.2018, las ex alumnas, Sara Melany RIQUELME FUENTES y Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de Asesor de Tesis Colectiva y proponen a la profesora, Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA, quien firma en el documento aceptando tal propuesta.

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad al nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación...".

Que, en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario".

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobada con Resolución de Consejo Universitario N°0988-2017-UNHEVAL, de 31.MAR.2017, por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU.

SE RESUELVE:

- 1° DESIGNAR a la profesora, Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA como Asesora de Tesis Colectiva de las ex alumnas Sara Melany RIQUELME FUENTES y Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° DISPONER al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Colectiva de las ex alumnas precedentes.
- 3° DAR A CONOCER la presente Resolución al docente Asesor, interesadas y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.


 Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:
 UIFCAT/Asesor de Tesis (1) Interesadas (2) Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 421-2019-UNHEVAL/FCAT.
 Cayhuayna, 13 de agosto de 2019

Visto los documentos que se acompañan en tres (3) folios, más dos (2) ejemplares del Proyecto de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 0238-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 24 ABR.2018, se designó a la profesora **Mg. Rocio Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA** como Docente Asesora de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud en FUT N° 0490712, de 08.AGO.2019, las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL - 2018"**; Adjuntan INFORME N° 003-2019-AT-UNHEVAL-FCAT/EPCA, de la Mg. Rocio Verónica Rasmuzzen Santamaría, Asesora de Tesis Colectiva de las recurrentes; copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y dos (2) ejemplares del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2946-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 14° señala: "El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático";

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: "Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"; debiendo emitirse la respectiva resolución;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos, como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNHEVAL - 2018"**, presentada por las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:
Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS **Metodólogo**
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES **Especialista**
- 2° **DISPONER** para que en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesora de tesis e interesadas.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

Jurados (2)/Asesora de tesis (1) Interesadas (2)/ Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE DECANO N° 596-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 13 de noviembre de 2019

Visto los documentos que se acompañan en uno (1) folio más cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución N° 0238-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 24.ABR.2018, se designó a la profesora **Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA** como Docente Asesora de Tesis Colectiva de las ex alumnas, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 421-2019-UNHEVAL/FCAT., de 13 AGO 2019, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado **"INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO - 2019"**, presentada por las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. David Julio Martel Zevallos, Metodólogo** y **Dr. Juan García Céspedes, Especialista**;

Que con Resolución de Decano N° 491 -2019-UNHEVAL/FCAT., de 09 SET.2019, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva intitulado **"INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO - 2019"**, presentada por las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores, **Dr. David Julio Martel Zevallos, Metodólogo** y **Dr. Juan García Céspedes, Especialista**;

Que con solicitud en FUT N° 0507654 de fecha 11.NOV.2019, las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del **Jurado de Tesis**, encargados de revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva intitulado **"INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO - 2019"**, acompañando el INFORME N° 004-2019-AT.UNHEVAL-FCAT/EPCA, de la profesora **Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría**, Asesora de tesis colectiva de las recurrentes, copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis, copia del grado académico de bachiller y cuatro (4) ejemplares del Borrador de tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 17° señala: **"Una vez que el tesista ha elaborado el Borrador de Tesis, con el visto bueno de su Asesor, y obtenido el grado de bachiller, solicitará al decano, en el Formato Único de Trámite, se designe al Jurado de Tesis, adjuntando a su solicitud, la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"**; Art. 18° señala: **"El Jurado de tesis es designado por el Decano, integrado por cuatro (04) profesores ordinarios, tres (03) serán titulares y uno(1) accesitario..."**. Asimismo, el Artículo 19° señala: **"El Jurado de Tesis tendrá la responsabilidad de dictaminar en un plazo que no exceda quince (15) días hábiles, acerca de la suficiencia del trabajo. Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles"**.

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva intitulado "INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO - 2019" presentada por las tesis de pregrado, Sara Melany RIQUELME FUENTES y Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. Davis Julio MARTEL ZEVALLOS	Presidente
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Secretario
Dr. Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Vocal
Dr. Juan Carlos ROJAS MATOS	Accesitario

2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesora de tesis, a la interesada y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesora de tesis (1)
- Interesadas (2)
- Archivo

15/11/2019



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Profesional de Ciencias Administrativas, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Colectiva titulada, "INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO - 2019", toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **miércoles 20 de noviembre de 2019, a las 11:00 a.m.**;

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2946-2007-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, Artículo 24° que señala: "El interesado presentará en el Formato Único de Trámite una solicitud dirigida al Decano pidiendo se fije hora, lugar y fecha para el acto de sustentación, adjuntando los documentos señalados en el Artículo 10° del presente Reglamento". Asimismo, el Artículo 25° señala: "Una vez que los miembros del Jurado hubieran informado al Decano acerca de la suficiencia del trabajo de tesis, el Decano emitirá la resolución fijando día, hora y lugar para la sustentación y aprobación de la tesis en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad Valdivana en general y a la comunidad de la facultad en particular".

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 25 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de Tesis Colectiva titulada, "INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO - 2019" presentada por las tesis de pregrado, Sara Melany RIQUELME FUENTES y Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO, de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, para el día **miércoles 20 de noviembre de 2019, a las 11:00 a.m.**, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, 5to. Piso – Pabellón VB, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 31° y 32° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL:

Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS	Presidente
Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES	Secretario
Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Vocal
Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS	Accesitario
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:
 Jurados de tesis (4)
 Asesor de Tesis (1)
 Interesadas (2)
 Archivo.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los 20 días del mes de NOVIEMBRE del año 2019, siendo a horas 14:00, en mérito a la Resolución de Decano N° 600-2019-UNHEVAL/FCAT., de fecha 18.NOV.2019, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectivo Titulado, "INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO - 2019", presentada por las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesora de Tesis la Profesora **Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA** designada con Resolución de Decano N° 0238-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 24.ABR.2018. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (as) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con Resolución De Decano N° 421-2019-UNHEVAL/FCAT., de 13 AGO 2019, siendo:

- | | |
|---|--------------------|
| Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS: | Presidente |
| Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES: | Secretario |
| Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA | Vocal |
| Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS | Accesitario |

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTAS	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
SARA MELANY RIQUELME FUENTES	17	17	17	17	Diecisiete
JHEZMY YAMELY HUAMÁN CALERO	17	17	17	17	Diecisiete

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:30 en fe de lo cual firmamos

[Firma]
 Dr. David Julio Martel Zevallos
PRESIDENTE

[Firma]
 Dr. Juan García Céspedes
SECRETARIO

[Firma]
 Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
VOCAL



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los 20 días del mes de NOVIEMBRE del año 2019, siendo a horas 14:00, en mérito a la Resolución de Decano N° 600-2019-UNHEVAL/FCAT., de fecha 18.NOV.2019, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis Colectivo, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de Tesis Colectivo Titulado, "INCIDENCIA DE LOS PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO - 2019", presentada por las tesis de pregrado, **Sara Melany RIQUELME FUENTES** y **Jhezmy Yamely HUAMÁN CALERO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesora de Tesis la Profesora **Mg. Rocío Verónica RASMUZZEN SANTAMARÍA** designada con Resolución de Decano N° 0238-2018-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 24.ABR.2018. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (as) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con Resolución De Decano N° 421-2019-UNHEVAL/FCAT., de 13 AGO 2019, siendo:

- | | |
|---|--------------------|
| Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS: | Presidente |
| Dr. Juan GARCÍA CÉSPEDES: | Secretario |
| Dr. Amancio Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA | Vocal |
| Mg. Juan Carlos ROJAS MATOS | Accesitario |

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTAS	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
SARA MELANY RIQUELME FUENTES	17	17	17	17	Diecisiete
JHEZMY YAMELY HUAMÁN CALERO	17	17	17	17	Diecisiete

OBSERVACIONES:

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:30 en fe de lo cual firmamos

[Firma]
 Dr. David Julio Martel Zevallos
PRESIDENTE

[Firma]
 Dr. Juan García Céspedes
SECRETARIO

[Firma]
 Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13



ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: RIQUELME FUENTES SARA MELANY
 DNI: 45973712 Correo electrónico: sara.melany_26@hotmail.com
 Teléfonos: Casa 062-28039 Celular 982352990 Oficina _____

Apellidos y Nombres: HUAMÁN CALERO SHEZMY YAMELY
 DNI: 70877102 Correo electrónico: _____
 Teléfonos: Casa _____ Celular 967 353356 Oficina _____

Apellidos y Nombres: _____
 DNI: _____ Correo electrónico: _____
 Teléfonos: Casa _____ Celular _____ Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E.P.:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.</u>

Título Profesional obtenido:

Título de la tesis:
Incidencia de los principios administrativos en la satisfacción
 Laboral de los trabajadores administrativos de la UNHEVAL 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGlamento DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSIÓN	FECHA	PÁGINA
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 12



Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
	PUBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
X	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Por sus derechos y de Therry Yamely Hamán Calero.

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
 2 años
 3 años
 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

Firma del autor y/o autores: