

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



---

**“SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA  
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y SISTEMAS  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
– 2019”.**

---

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATEGICA  
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO  
EDUCATIVO**

**TESISTA: RONAL NEY VISAG SALAS**

**ASESORA: DRA. GUADALUPE RAMIREZ REYES**

**HUÁNUCO- PERÚ**

**2019**

### **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico con mucho cariño a todos mis colegas de la facultad de Ingeniería Industrial y sistemas, agradeciéndoles a cada uno de ellos por su constante superación, que como líderes de nuestra universidad nos inculcan a seguir avanzando para hacer de Huánuco una ciudad mejor preparada y en bien de nuestro país que tanto amo y amamos. Antes que todo el Perú. Muchas gracias que Dios los bendiga.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a dios por las bendiciones recibidas a través del apoyo de mi esposa Hilda, de mis hijos Karen, Diego, Víctor y Daniel. Mi agradecimiento sincero a todos mis colegas de la FIIS por tanto amor recibido y gracias por su comprensión. Los amo con un amor incomparable.

## **RESUMEN**

En esta investigación se pretende determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. La técnica de recolección de datos a utilizar fue la encuesta. El instrumento fue un cuestionario con la finalidad de tener información detallada sobre el nivel de satisfacción laboral. Con la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones: La Facultad de Ingeniería Industrial y sistemas de la Universidad nacional Hermilio Valdizan permite a los docentes una libertad de cátedra para que los docentes puedan ser responsables en sus niveles de logro en el trabajo, permitiéndoles elegir una metodología de trabajo de acuerdo a su criterio, siempre en cuando estén dentro de las normas establecidas por la universidad. La Facultad de Ingeniería Industrial y sistemas de la Universidad nacional Hermilio Valdizan asigna a los profesores cargas lectivas, horas de investigación y horarios de acuerdo a su especialidad. La Facultad de Ingeniería Industrial y sistemas de la Universidad nacional Hermilio Valdizan permite a sus docentes ocupar cargos de alta responsabilidad, pero esto dependerá a veces de la capacidad académica que el docente posea.

Los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan piensan que a veces no se valoran el esfuerzo y además casi nunca se les brinda el reconocimiento por el trabajo que realiza.

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the level of job satisfaction presented by teachers of the Faculty of Industrial Engineering and Systems at Hermilio Valdizan Public University in the city of Huánuco. The data collection technique to use was the survey. The instrument was a questionnaire with the purpose of having detailed information on the level of job satisfaction. With the present investigation the following conclusions were reached: The Faculty of Industrial Engineering and Systems of the National University Hermilio Valdizan allows teachers a freedom of professorship so that teachers can be responsible in their levels of achievement at work, allowing them to choose a work methodology according to their criteria, always when they are within the norms established by the university. The Faculty of Industrial Engineering and Systems of the National University Hermilio Valdizan assigns teachers teaching loads, hours of research and schedules according to their specialty. The Faculty of Industrial Engineering and Systems of the National University Hermilio Valdizan allows its teachers to hold positions of high responsibility, but this will sometimes depend on the academic capacity that the teacher possesses. The teachers of the Faculty of Industrial Engineering and Systems of the National University Hermilio Valdizan think that sometimes the effort is not valued and in addition they are almost never given recognition for the work they do.

## ÍNDICE

- i. DEDICATORIA
- ii. AGRADECIMIENTO
- iii. RESUMEN
- iv. ABSTRACT
- x. INTRODUCCIÓN

### **CAPITULO 1: DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

- 1.1 Fundamentación del problema**
- 1.2 Justificación**
- 1.3 Importancia o propósito**
- 1.4 Limitaciones**
- 1.5 Formulación del problema**
  - 1.5.1 Problema general
  - 1.5.2 Problemas específicos
- 1.6 Formulación de los objetivos**
  - 1.6.1 Objetivo general
  - 1.6.2 Objetivos específicos
- 1.7. Formulación de las hipótesis**
- 1.8 Variables**
  - 1.8.1 Variable interviniente
- 1.9 Operacionalización de variables**
- 1.10. Definición de términos operacionales**

### **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

- 2.1 Antecedentes**
  - 2.1.1 Antecedentes internacionales
  - 2.1.2 Antecedentes nacionales
  - 2.1.3 Antecedentes locales

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán**

#### **2.2.1.1 Satisfacción intrínseca**

2.2.1.1.1 Independencia en el trabajo

2.2.1.1.2 Variedad de tareas

2.2.1.1.3 Oportunidades de promoción en el trabajo

2.2.1.1.4 Reconocimiento por la labor realizada

#### **2.2.1.2 Satisfacción extrínseca**

2.2.1.2.1 Compensación económica

2.2.1.2.2 Entorno físico

2.2.1.2.3 Seguridad en el puesto

2.2.1.2.4 Gerencia Institucional

2.2.1.2.5 Calidad de relaciones interpersonales

2.2.1.2.6 Capacitación y perfeccionamiento

## **2.3 Bases conceptuales**

### **2.3.1 Satisfacción intrínseca**

### **2.3.2 Satisfacción extrínseca**

## **CAPITULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Ámbito**

### **3.2 Población**

### **3.3 Muestra (tener en cuenta el tipo de muestreo)**

### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

3.4.1 Nivel de estudio (el nivel mínimo aceptado es el explicativo)

3.4.2 Tipo de estudio

### **3.5 Diseño de investigación**

3.5.1 Esquema de investigación

### **3.6 Técnicas e instrumentos**

3.6.1 Técnicas

3.6.2 Instrumentos

**3.7 Procedimiento**

**3.8 Aspectos éticos**

**3.9 Tabulación**

**3.10 Análisis de datos**

**CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1 SATISFACCIÓN INTRÍNSECA**

**4.1.1 INDEPENDENCIA EN EL TRABAJO**

4.1.1.1 Libertad de cátedra

4.1.1.2 Logro en el trabajo

4.1.1.3 Metodología de trabajo apropiada

4.1.1.4 Criterio para la solución

**4.1.2 VARIEDAD DE TAREAS**

4.1.2.1 Asignación de la carga lectiva

4.1.2.2 Asignación del horario

4.1.2.3 Asignación del salón de clases

4.1.2.4 Asignación de horas de investigación

4.1.2.5 Universidad y sus políticas

4.1.2.6 Asistencia de actividades académicas

4.1.2.7 Asistencia a las actividades sociales de la universidad

**4.1.3 OPORTUNIDADES DE PROMOCION EN EL TRABAJO**

4.1.3.1 Consideración ocupar cargos

4.1.3.2 Herramienta para escalar posiciones en la universidad

4.1.3.3 Existe equidad en oportunidades de ascenso de categoría

**4.1.4 RECONOCIMIENTO POR LA LABOR REALIZADA**

4.1.4.1 Consideras que la universidad valora tu esfuerzo

4.1.4.2 La universidad brinda reconocimiento por el trabajo que haces

**4.2 SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA**

**4.2.1 COMPENSACIÓN ECONÓMICA**

4.2.1.1 El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas

4.2.1.2 La puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal

#### **4.2.2 ENTORNO FÍSICO**

4.2.2.1 Cuenta con infraestructura adecuada

4.2.2.2 Cuenta con la tecnología adecuada

#### **4.2.3 SEGURIDAD EN EL PUESTO**

4.2.3.1 Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral

4.2.3.2 La evaluación de cada semestre es clara y transparente

#### **4.2.4 GERENCIA INSTITUCIONAL**

4.2.4.1 Trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas

4.2.4.2 Realiza una buena distribución en su infraestructura

4.2.4.3 Gestiona y promueve la investigación docente

#### **4.2.5 CALIDAD DE RELACIÓN INTERPERSONALES**

4.2.5.1 Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo

4.2.5.2 Promueve la interrelación personal en todos los niveles

#### **4.2.6 CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

4.2.6.1 Facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes

4.2.6.2 Impulsa el desarrollo profesional de los docentes

4.2.6.3 Brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores

### **4.3 Análisis inferencial**

### **4.4 Discusión de resultados**

### **4.5 Aporte de la investigación**

## **CONCLUSIONES**

## **RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**

## INTRODUCCIÓN

En las instituciones, las personas son el activo más importante y el éxito de ellas depende de la selección de personas talentosas, profesionales y motivadas que se preocupan por su trabajo, siendo ésta la mayor ventaja competitiva.

Desde los años 30, la satisfacción laboral ha sido abordada desde la psicología organizacional, y ha ido adquiriendo importancia para la Organización Mundial del Trabajo (OMT). Es a partir de los años 90 que empieza abordarse, la satisfacción laboral, desde el punto de vista del docente, debido al aumento de la competitividad a la que se encuentran sometidas las instituciones educativas como consecuencia de un mundo globalizado, en donde términos como “capital humano” y “gestión del conocimiento” empiezan a integrarse en el sector educativo. A partir de ello, surge un interés por el desarrollo profesional de sus miembros, con lo que se pretende atender a las necesidades y motivaciones que presentan los docentes como protagonistas de la acción pedagógica (Güell, 2014).

Por ello se ha profundizado sobre la importancia de las principales aptitudes hacia el trabajo que es la satisfacción laboral, con el propósito de investigar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco dichos niveles intrínsecos y extrínsecos, para lograr un desempeño eficaz y dar a conocer este aspecto tan importante que es la satisfacción laboral, a fin de tomar medidas correctivas para brindar un mejor servicio de calidad.

Al analizar el constructo satisfacción laboral docente, Caballero (2012) menciona que está en función de su estabilidad emocional frente a las situaciones específicas de su labor, por lo que es el resultado de cómo sus expectativas son cubiertas y atendidas por la labor que desempeña; sin embargo, esta satisfacción está determinada por ciertos factores tales como: la remuneración económica, recursos utilizados, clima laboral, reconocimiento social y motivación vocacional (Guarniz, 2014).

Actualmente, los líderes y directivos de las organizaciones, no pueden dejar de reconocer que para cumplir con los fines y propósitos de sus instituciones es altamente relevante tomar en cuenta las variables de clima organizacional y motivación, ya que ambas se relacionan con la satisfacción en el trabajo (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009).

Es por ello el interés de investigar el nivel de satisfacción laboral de los docentes, pues los resultados de los estudios se darán a conocer por medio de las encuestas realizadas.

Una manera de alcanzar los objetivos de la empresa es conseguir los niveles de satisfacción laboral; definida ésta como el sentimiento positivo respecto del trabajo propio, además de obtener el compromiso personal del colaborador que se refiere al deber moral adquirido hacia una institución, debido a que resulta un buen indicador del funcionamiento institucional.

La presente investigación consta de cinco capítulos. En el capítulo I hace referencia a la descripción del problema de investigación, entre ellos la fundamentación del problema, justificación e importancia, limitaciones, estableciendo las preguntas y los objetivos de estudio que vincula el nivel de satisfacción laboral, que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, la formulación de hipótesis, definición de la variable como su operacionalización, finalizando la definición de sus términos operacionales.

En el capítulo II se presenta el marco teórico que engloba a los antecedentes, bases teóricas y finalmente las bases conceptuales.

Con respecto al capítulo III le corresponde los aspectos metodológicos donde se emplea el ámbito, población, se halló la muestra, nivel y tipo de estudio de investigación, el diseño de investigación, técnicas e instrumentos, procedimientos, aspectos éticos, tabulación y finalmente análisis de datos.

En el capítulo IV se encuentra los resultados y la discusión donde se muestra la satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, el análisis inferencial, discusión de resultados, finalizando con el aporte de la investigación.

En el capítulo V, tenemos las conclusiones relacionadas a la investigación. En el capítulo VI, las recomendaciones seguidamente el capítulo VII se encuentra las referencias bibliográficas y por último en el capítulo VIII se encuentran los anexos correspondientes.

Las principales dificultades que presentó esta investigación fue en la manera de recaudar la información (encuesta), para poder llevar a cabo las conclusiones y saber la problemática de la satisfacción laboral en los docentes. Así mismo, podemos ver que la satisfacción laboral del docente influye en la enseñanza hacia los estudiantes.

# 1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Fundamentación del problema

Con los cambios legislativos en la educación superior<sup>1</sup> y específicamente en la educación de pregrado, el docente universitario que tenían funciones como la investigación, la enseñanza y la proyección social (responsabilidad social), hoy deben de estar inmersos en el mejoramiento continuo. Estas nuevas filosofías implementadas traen consigo un fuerte compromiso académico y organizativo del docente.

El tener nuevos grados como maestrías (un año mínimo de estudios), doctorados (tres años mínimos de estudio), ser investigador con artículos científicos publicados en revistas especializadas<sup>2</sup>, tener patentes, son los nuevos requisitos para el ejercicio de la docencia superior. Estos requisitos representan mayor tiempo de dedicación fuera de los periodos laborales y solventados por el docente.

Con el incumplimiento de la ley (principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente), el docente es susceptible de ser sancionado y hasta destituido. Este contexto de presión para el cumplimiento del deber nos permite considerar y tener en cuenta la satisfacción laboral del docente universitario.

---

<sup>1</sup> Ley 30220, promueve el mejoramiento continuo de la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura.

<sup>2</sup> Artículo 86. El docente investigador es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación. Es designado en razón de su excelencia académica. El Vicerrectorado de Investigación o la autoridad competente evalúa cada dos años, la producción de los docentes, para su permanencia como investigador; en el marco de los estándares del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (SINACYT).

Por otra parte las organizaciones han puesto énfasis no solo en la **satisfacción laboral de sus trabajadores**, sino, en la **calidad de vida laboral de sus miembros**; adquiriendo gran importancia dentro de las organizaciones a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. Ahora se requiere que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio.

Es necesario tener en cuenta que a mayor satisfacción laboral del docente, mayor compromiso en el desarrollo de sus tareas y mayor motivación para el cumplimiento de ellas. En cambio, si la satisfacción laboral es poca, el docente no tendrá motivaciones y no pondrá demasiado empeño en su actividad diaria, afectando la labor primordial que es la enseñanza aprendizaje.

Por lo descrito es necesario conocer la satisfacción laboral del docente de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y mediante sus resultados, proponer en mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la institución, mediante planes de mejora en aspectos críticos de la satisfacción intrínseca y extrínseca.

## **1.2. Justificación**

El desarrollo de la presente investigación tiene justificación práctica<sup>3</sup>, porque brinda información sobre la necesidad de saber acerca de los

---

<sup>3</sup> Para Bernal (2010) el desarrollo de una investigación tiene una justificación práctica cuando esta resuelve un problema.

niveles de satisfacción laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, se usó un cuestionario validado y de esta manera se pudo contribuir a mejorar la calidad del desempeño de los docentes y por lo tanto a enriquecer de la calidad educativa.

### 1.3. Importancia o propósito

El desarrollo de la investigación es importante porque las propuestas dadas a raíz de los resultados nos permitirán mejorar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, la que tendría repercusión indirecta en la enseñanza y aprendizaje de los alumnos.

### 1.4. Limitaciones

La limitación más resaltante de la investigación fue la **no posibilidad de generalización de sus resultados** debido a que esta fue solo realizada en función de la facultad de ingeniería Industrial y Sistemas de la UNHEVAL, y no en una muestra representativa de una población de universidades, esto imposibilitando tener un resultado con un enfoque más amplio.

Muñoz, (2018) realizó un trabajo de investigación titulado **Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico en investigaciones científicas** el estudio tuvo como objetivo explicar y detallar cuáles son los pro y contras de utilizar ya sea el muestreo probabilístico o no probabilístico con sus respectivas subdivisiones y una limitación que se asemeja a la investigación fue que los resultados obtenidos son demarcados, es decir se delimitan, ya que es poco representativa la muestra investigada.

## **1.5. Formulación del problema**

### **1.5.1 Problema general**

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019?

### **1.5.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción intrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción extrínseca que presenta los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2019?

## **1.6. Formulación de los objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de satisfacción intrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- Determinar el nivel de satisfacción extrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.
- Proponer planes de mejora en aspectos críticos de la satisfacción intrínseca y extrínseca.

### **1.7. Formulación de las hipótesis**

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), "... no en todas las investigaciones cuantitativas se plantea hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor principal: el alcance inicial del estudio. Las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son aquellas cuyo planteamiento define que su alcance será correlacional o explicativo, o las que tienen un alcance descriptivo, pero que intentan pronosticar una cifra o hecho.", por lo expuesto, en el presente proyecto de investigación no se formula hipótesis, ya que su desarrollo implicara un alcance descriptivo.

Según (Escobar & Bilbao, 2018). "No todas las investigaciones requieren hipótesis, depende sobre todo del enfoque de investigación, y del alcance inicial del mismo. Ya que las investigaciones con enfoques mixtos, sea cuantitativos y cualitativos pueden tener o no tener hipótesis dependen del planteamiento que realice la persona o personas que diseñan las investigaciones.", por lo descrito la siguiente investigación no formula hipótesis ya que su desarrollo es descriptivo

## 1.8. Variables

Satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial y  
Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan

### 1.8.1 Variable interviniente

Docentes con menos de dos años de labor en la FIlyS.

## 1.9. Operacionalización de variables

**Cuadro de Operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Satisfacción laboral docente en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan	Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo
		Variedad de tareas
		Oportunidades de promoción en el trabajo
		Reconocimiento por la labor realizada
	Satisfacción extrínseca	Compensación económica
		Entorno físico
		Seguridad en el puesto
		Gerencia institucional
		Calidad de relaciones interpersonales
		Capacitación y perfeccionamiento

## **1.10. Definición de términos operacionales**

### **1.10.1 Satisfacción intrínseca**

Definimos satisfacción intrínseca a la experiencia del docente en su trabajo y las retribuciones que recibe, algunos factores son el reconocimiento, libertad de cátedra, línea de carrera, promoción y distinción, independencia, etc.

### **1.10.2 Satisfacción extrínseca**

Definimos satisfacción extrínseca a los logros que se marcan en la carrera de un docente, los factores que la conforman son la retribución económica, capacitación, nombramiento, Condiciones de trabajo, Seguridad laboral, etc.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

**Hernández Hernández, 2016, realizo una investigación titulada Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre-Noviembre 2016, el estudio tuvo como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral en el personal docente del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Octubre-noviembre 2016 y tiene como propósito demostrar cuál es el nivel de satisfacción en el trabajo, así como resaltar las 2 principales limitaciones, que permitan encontrar las formas más adecuadas de solución e implementar políticas dirigidas a conciliar el entorno laboral.**

El autor concluyo que: La actividad de investigación es el factor que más influye negativamente en la satisfacción del personal docente, destacando la insatisfacción relacionada con la pertenencia a un grupo de investigación, así como un alto nivel de indiferencia hacia el apoyo institucional.

La infraestructura y recursos de trabajo inciden negativamente en la satisfacción del personal docente, manifestándose categorías desde muy insatisfecho por la

comodidad de las oficinas, altos niveles de insatisfacción referida hacia las instalaciones y equipo, así como por la seguridad de laboratorios y clínicas.

La motivación y el reconocimiento afectan negativamente en la satisfacción del profesorado, se encontraron docentes desde muy satisfechos con las condiciones laborales hasta muy insatisfechos con la valoración por el trabajo.

Adriana Belizan, 2015, realizó una investigación titulada **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado**, el estudio tuvo como objetivo determinar la existencia de diferencias en la percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de docentes pertenecientes al sector público y privado

El autor concluye que:

Los resultados de la investigación mostraron que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes evaluados. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de que el nivel de satisfacción laboral se asocia con la percepción del clima organizacional en los docentes.

No se encontró diferencias significativas en las dimensiones del clima organizacional según el ámbito del trabajo. Por ende, se refuta la hipótesis de que existe una percepción

diferente del clima organizacional entre los docentes pertenecientes al sector público y sus pares del sector privado

Ucrós Brito, Sánchez Gonzales, & Cardeño Portela, 2015, Realizaron la investigación titulada **Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guajira Colombia**. El objetivo de la presente investigación fue analizar los niveles de satisfacción en las funciones sustantivas de: docencia, Investigación y extensión en docentes de la Universidad de la Guajira-Colombia. La investigación es de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. Los resultados muestran que los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, generan factores de insatisfacción tales como: a) recursos bibliográficos; b) ayudas educativas; c) espacios para el desempeño docente; d) adecuación del espacio físico; e) carga académica; f) horario de trabajo; g) dotación de espacio físico; h) reconocimiento; y, i) capacitación. De igual manera, se muestra en las actividades de investigación, factores que causan insatisfacción, tales como: a) tramitología interna; b) reconocimiento; c) disponibilidad y dotación de espacio físico; d) capacitación; y, e) descarga académica. También, en las actividades de extensión, existen factores que generan insatisfacción tales como: a) tramitología interna; b) acceso a eventos nacionales e

internacionales; c) trabajo con la comunidad; y, d) reconocimiento. Por último, la investigación concluye que existen factores relevantes en los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión que ocasionan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

María del Carmen Luna Feijóo en el año 2015 desarrollo en la Universidad Garcilaso de la Vega, Escuela de Posgrado, la tesis **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima**. Dicha tesis tuvo como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional.

El autor llego a las siguientes conclusiones:

- No se encontraron diferencias entre los docentes varones y mujeres en los niveles de Satisfacción Laboral Global y en sus dimensiones de Significación de la Tarea, Condiciones Laborales, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. Se alcanzó un nivel Promedio en la Satisfacción Laboral Global y las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo entre docentes varones y mujeres. En el Reconocimiento Personal y/o Social es

Insatisfecho y en el de Beneficios Económicos es Satisfecho.

- Se hallaron diferencias del Compromiso Organizacional Global según el sexo, existe diferencia estadística entre la distribución de los docentes varones y mujeres, las diferencias observadas se encuentran en el nivel Tendencia Alto, donde se ubican menos varones y más mujeres, pero en las dimensiones Afectiva, Normativa y para Continuar no existe diferencia estadística entre las distribuciones de los docentes varones y mujeres. En el Compromiso Afectivo el nivel predominante es el Alto, en el Normativo con Tendencia Alto y en el Compromiso para Continuar su nivel es Tendencia a Bajo.
- Se encontraron diferencias de los docentes según el tiempo de servicios de aquellos que tenía de 1 a 5 años en las dimensiones del Compromiso Afectivo y en el Compromiso Normativo también. El nivel alcanzado en el Compromiso Organizacional Global es Tendencia alta, en la dimensión Afectiva Alto, en la de Compromiso Normativo con Tendencia Alta y para Continuar es Tendencia Baja.

Gustavo Bernnet Alfaro Peña en el año 2015 desarrollo en la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, la tesis *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Dicha tesis tuvo

como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que presenta los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador. El autor llegó a las siguientes conclusiones:

- Sobre la variable satisfacción laboral, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se tiene que el 63% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 28% insatisfecho y sólo el 9% satisfecho. Es decir, más del 90% de los docentes no está satisfecho laboralmente en universidad.
- En cuanto a la satisfacción intrínseca, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se observa que el 58% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 18% insatisfecho y solo el 24% satisfecho.
- Sobre la satisfacción extrínseca, a partir de la información aportada por los docentes de la Universidad Científica del Sur, se observa que el 49% de los docentes se encuentra moderadamente satisfecho, el 23% insatisfecho y sólo el 27% satisfecho.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

En el ámbito local se halló una revista peruana que presenta proyectos de investigación sobre el sector salud, donde se plantea una propuesta relacionada a la satisfacción laboral como una dimensión de la gestión de la calidad.

**Challco y Robles (2019)** en una investigación realizada en la carrera profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, presentan un estudio sobre satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, siendo ideal para demostrar que existe relación entre la satisfacción laboral y otros motivadores del trabajador, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica. Por tal motivo, esta investigación tuvo por objetivo general determinar la asociación entre la remuneración, carga laboral y el reconocimiento con la satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Medicina Humana de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en el periodo de agosto a diciembre del 2017. Los resultados que se pudieron evidenciar fueron que el total de los docentes entre nombrados (27 docentes) y contratados (33 docentes), de los cuales el 20% son mujeres y el 80% son varones, no están conformes con el salario que reciben por su labor como docentes, llegando a la conclusión que existe una relación entre la carga laboral y la satisfacción en docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por lo que sería necesario realizar evaluación y ajustes a la carga académica que reciben los docentes y mejorar su satisfacción laboral.

Esto indica que no existe relación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina, lo cual repercutirá en la calidad de los servicios educativos brindados, haciendo notar que perciben un reconocimiento bajo, pero una carga laboral alta.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería**

#### **Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan**

##### **2.2.1.1 Satisfacción intrínseca**

###### **2.2.1.1.1 Independencia en el trabajo**

Según Smith (2016, citado en la revista Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana, 2018) afirma que:

La independencia laboral es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función del tipo de institución y del sector industrial, la independencia y autonomía del empleado podría implicar una opción en la selección de proyectos, funciones o clientes.

Del mismo modo Smith, 2016 y Bharthapudi, 2016 citado en la revista Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana, 2018) afirman que:

“Los beneficios de una empresa cuando sus empleados tienen independencia y autonomía laboral, influyen positivamente en la

satisfacción de los trabajadores: el método de trabajo, los horarios y los criterios” (p.5).

#### **2.2.1.1.2 Variedad de tareas**

La variedad de tareas en el trabajo vendría a ser el grado en el cual el puesto requiere una variedad de actividades en la que el trabajador pone en práctica habilidades y talentos diferentes, dicho de otra manera.

Ríos (2017) afirma que:

Una dimensión central es la variedad de tareas que se realizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además, alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

#### **2.2.1.1.3 Oportunidades de promoción en el trabajo**

En toda organización existen empleados que anhelan ascender de puesto por lo que consideran oportunidades de promoción en su centro de trabajo, asumiendo que cuando los empleados ingresan a ciertos puestos de trabajo, estos tienen altas expectativas, por lo se esfuerzan para lograr sus metas, y en el caso que sean ascendidos por esto, ellos sentirán que reconocen o valoran su esfuerzo (Moya, 2012, p.20).

De modo que la idea de promoción laboral en los docentes, repotencia el desempeño de estos mismos en su puesto de trabajo.

Además, es evidente que las promociones o ascensos generan en el empleado la oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad e incremento del estatus social de este individuo, cabe destacar que la política de una organización en cuanto a la promoción laboral debe ser justa, clara y sin ambigüedades de modo que no repercuta en la satisfacción de la persona. (Vila, 2013, p.67). Se entiende que es importante la igualdad de oportunidades laborales, para que todas las personas tengan las mismas posibilidades de alcanzarlas.

#### **2.2.1.1.4 Reconocimiento por la labor realizada**

Más allá de una recompensa en dinero, el reconocimiento laboral a los empleados trae beneficios a cualquier organización, tal como define Carrasco (2017):

“El reconocimiento laboral es una de las fuentes de satisfacción personal más importante con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo. El reconocimiento del trabajo bien hecho y el esfuerzo personal actúa como fuerza invisible que impulsa el bienestar de los trabajadores, motivando a todo grupo humano hacia un horizonte: el éxito de la empresa. (Carrasco, 2017, p.18).

Entonces reconocer a los empleados se debe volver parte de la política de una organización, pues indirectamente se motiva al empleado a estar alineado con los objetivos esta.

El reconocimiento laboral dentro tu ambiente de trabajo, trae satisfacciones tanto como para el docente como para la institución a la que pertenece, por tanto, podemos definirlo como “condición laboral que tiene el profesor de sentir que su trabajo es reconocido y premiado por autoridades, colegas y alumnos” (Moreno, 2016, p. 16), esta condición es un factor motivacional lo cual hace que el comportamiento de la persona sea más profunda y estable (Moreno, 2016, p. 15).

El reconocimiento laboral es una dimensión motivacional que involucran los sentimientos con el crecimiento y desarrollo personal del docente.

#### **2.2.1.2 Satisfacción extrínseca**

Se entiende por satisfacción extrínseca aquella satisfacción que es motivada por factores externos, como lo menciona (Ruiz P., Alcalde J. & Landa J., 2006) “La motivación y la satisfacción son aspectos muy relacionados: en muchos casos los estudios sobre motivación han tenido una gran influencia sobre los realizados en satisfacción”. (p. 613).

Según (Alvarez, 2007) define la satisfacción como:

“Las teorías de contenido se interesan en describir qué aspectos y qué factores específicos se encuentran en la satisfacción, la cantidad de distintas necesidades, la forma en que se organizan las mismas y las consecuencias cuando no se satisfacen dichas necesidades. Las teorías de procesos ponen mayor énfasis sobre

los procesos “mentales” mediante los cuales se logra la satisfacción y la ejecución del trabajo.”

Para que exista la motivación debe existir un motivo, y Peña, Cañoto, & Santaña de Banderali, 2006 define” El motivo, como concepto psicológico, sirve de vínculo que enlaza los eventos ambientales con la conducta de los sujetos; los motivos, en general, se refiere a un conjunto de mediadores que se supone se energizan y dirigen la conducta”(p. 238).

#### **2.2.1.2.1 Compensación económica**

Sánchez, M., y García, Ma. De Lourdes E. en su artículo “satisfacción laboral en los entornos de trabajo” afirman que. El salario parece ser un motivador para el empleado de una empresa y un insatisfactor para otro, dependiendo de las circunstancias que se encuentren. Cuando la compensación económica está de acuerdo con los logros, el avance del trabajo pareciera que actúa interdependientemente con estos factores como un motivador y satisfactor. Cuando el salario no está acorde con estos factores, sirve como un insatisfactor para buenos empleados.

La compensación económica es uno de los factores más influyentes en la satisfacción laboral del docente; por ello se define como “la condición laboral que tiene el profesor de sentirse remunerado en forma justa por la labor que realiza” (Moreno, 2016, p,17), este factor es denominado como un factor de mantenimiento, lo cual pueden ser pésimos o precarios, y que provocan la insatisfacción de los empleados (Moreno, 2016, p,17).

Puesto que la compensación económica en muchas de las universidades no está relacionada a la diversidad de tareas que realizan lo cual indica que el docente no se siente remunerado de manera justa.

Según lo que indica Chiavenato, I. (2009) la palabra compensación o recompensa significa retribución, premio o reconocimiento que recibe un individuo por realizar las tareas de la organización. La compensación es el elemento fundamental en la gestión de persona en términos de retribución, programas de incentivos, retroalimentación o reconocimiento de su desempeño en la organización. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir en compensación para las personas, si reciben contribuciones que estén al alcance de sus objetivos organizacionales.

#### **2.2.1.2.2 Entorno físico**

Para Sánchez, M., y García, Ma. De Lourdes E en su artículo “satisfacción laboral en los entornos de trabajo” afirman que: la actividad laboral en el entorno físico está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo. Por condiciones de trabajo se entiende el estado del ambiente de trabajo relacionado con la seguridad e higiene. En este sentido, en los últimos años se han incorporado nuevos parámetros, las denominadas políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que deben regir una actividad para que ésta tenga las suficientes garantías de seguridad física para el trabajador, así

como para su salud. Teniendo así el trabajador un incremento en su satisfacción laboral.

El entorno físico, implica las características del entorno del lugar donde la persona realiza su trabajo. Los sistemas comprendidos son: el espacio físico, la iluminación y la ventilación, de acuerdo a lo planteado por Barraza y Ortega (2009).

Según Locke (1984), los empleados por lo general valoran un entorno físico confortable y exento de peligro. Ellos requieren de recursos suficientes para poder desempeñar su trabajo de manera efectiva. También como mínimo, las condiciones físicas de trabajo no deberían amenazar el bienestar físico del empleado. Esto quiere decir, que el empleador debe eliminar las condiciones de peligro e implementar procedimientos de seguridad y control de la misma.

### **2.2.1.2.3 Seguridad en el puesto**

Palma (1999), define al término condiciones de trabajo como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos y disposiciones normativas que regulan la actividad laboral, las cuales facilitaran el desenvolvimiento de los trabajadores o dificultaran su tarea, considerando que las instituciones son las responsables de brindar adecuados espacios, con las características necesarias para el tipo de trabajo a realizar así como los materiales, equipos, maquinaria.

Herzberg (1968) cuya teoría de la motivación-higiene demuestra la asociación de los dos factores, los motivacionales (intrínsecos) así

como los factores de higiene (extrínsecos) con la satisfacción laboral y con la insatisfacción laboral respectivamente. Resultando el logro, reconocimiento, el trabajo en sí, entre otros una variedad de factores intrínsecos, contrariamente la política de la compañía, salario, relaciones interpersonales, condiciones laborales, entre otros se catalogan como factores de higiene.

El autor plantea que cuando una persona se siente bien en su puesto de trabajo, se le atribuyen características del grupo de factores intrínsecos. Opuesto al enfoque tradicional los factores que llevan a la satisfacción con el puesto se les separa y son distintos a los que conducen a la insatisfacción con el puesto.

Posada y Gonzales (2014) las condiciones de trabajo se componen en condiciones físicas, así también las condiciones medio-ambientales y duración de la jornada laboral, los descansos y otras. Mencionan que exponer a los trabajadores a factores de riesgo en el ambiente laboral y una deficiente o inadecuada organización del trabajo puede resultar en daños a la salud provenientes de enfermedades ocupacionales o de accidentes de trabajo.

#### **2.2.1.2.4 Gerencia Institucional**

Según (Garcia, Sanchez, & Jose, 2004) dicen respecto a la gerencia: Para gerenciar es necesario tomar decisiones estratégicas frente a un contexto y a toda la organización, que sean efectivas al largo plazo.

Crosby (1988) define a la gerencia como **"el arte de hacer que las cosas ocurran"**. Por su parte Krygier (1988) citado por Ibata Ruiz (2017) la define como un cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización. En la actualidad, existe consenso, entre muchos autores, al señalar que el término gerencia se puede definir como un proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización (humanos, físicos, tecnológicos, financieros), para que a través de los procesos de: planificación, organización, dirección y control se logren objetivos previamente establecidos. (p.6).

En el ámbito de la docencia, se suele hablar con frecuencia de gerencia, gerente, gerencial y términos similares, el término gerencia tiene una evolución constante. Y entre nosotros, su incorporación ha sido gradual y de una profundidad relativa.

Manes (2003) incorpora un concepto sobre lo que denomina Gerenciamiento Institucional Educativo definiendo como : **"Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión ... de aquellas actividades...para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural"** (p.35).

Alvarado (2003) citado por Chávez Huaroto (2013), sostiene que:...la gerencia básicamente, es una función administrativa, de

naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva (p.55).

Dicho autor amplía el concepto, expresando que esta acepción cabe perfectamente al campo educativo, puesto que Gerente Educativo, como cualquier otro Gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad.

#### **2.2.1.2.5 Calidad de relaciones interpersonales**

Según el autor resalta que:

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, como las que se dan con nuestros padres, nuestros hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, intercambiamos formas de sentir y de ver la vida; también compartimos necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales. (Del Carmen, J. (2017). Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia

adulto del hospital nacional Cayetano Heredia. (Tesis Pregrado).  
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Según el autor:

Tiene como propósito desarrollar relaciones que nos permiten sentirnos bien. Nuestra interacción social es un proceso dinámico y permanente, que implica la auto presentación, la gestión de las actitudes de defensa y el conflicto y el uso de nuestra capacidad de escuchar para fomentar el trabajo de buenas relaciones. (Wiemann, 2011, p. 34).

#### **3.2.1.2.6 Capacitación y perfeccionamiento**

Tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso. (Universidad de Chile, 2018, parr. 3).

Según la entidad:

“...está dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones” (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2002).

La capacitación según Chiavenato, I. (2009), es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y

organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos específicos relativos al trabajo, y con ello estos pueden desarrollar habilidades y competencias en función de objetivos definidos por la institución o empresa.

## **2.3 Bases conceptuales**

### **2.3.1 Satisfacción intrínseca**

Se entiende como satisfacción intrínseca, cuando un trabajador tiene un sentimiento positivo hacia las tareas, funciones y los deberes que realiza en su puesto de trabajo, a razón del trabajo en sí mismo, las posibilidades de avance y crecimiento, autonomía, el logro, reconocimiento y responsabilidad, factores que automotivan al empleado a creer en sus capacidades y realizar lo que demande su puesto de trabajo.

### **2.3.2 Satisfacción extrínseca**

Se refiere al sentimiento de agrado que un individuo tiene hacia su trabajo, debido a una motivación que viene de afuera del sujeto. Los factores motivadores pueden ser: compensación económica, ascenso de categoría, reconocimiento por la labor realizada, crecimiento profesional, capacitaciones, etc. Estas recompensas proporcionan satisfacción y placer que la tarea en sí misma puede no proporcionar.

## CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

### 3.1 **Ámbito**

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas.

### 3.2 **Población**

La población estuvo compuesta por 34 los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

### 3.3 **Muestra (tener en cuenta el tipo de muestreo)**

Se tuvo en cuenta a todos los docentes de la Facultad por lo que la muestra fue censal. La siguiente tabla describe la cantidad de docentes según dedicación.

**Tabla 3.1 Población y muestra**  
**Docentes de la FIIS**

<b>Docentes</b>		<b>E.P. de Ingeniería Industrial</b>	<b>E.P. de Ingeniería de Sistemas</b>	<b>Total</b>
Nombrados dedicación exclusiva	a	17	1	18
Nombrados tiempo completo	a	1	5	6
Nombrados tiempo parcial	a	0	1	1
Contratados tiempo completo	a	5	3	8
Contratados tiempo parcial	a	1	0	1
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>10</b>	<b>34</b>

Fuente: Departamento Académico FIlyS

De la tabla determinamos que la muestra en estudio estará conformada por 34 docentes.

Respecto al muestreo se trabajó con docentes que tengan una antigüedad mínima de dos años laborando en la FIlyS, y de esta manera tener datos más objetivos.

No se tuvo en cuenta al personal docente que se encuentra de licencia sin/con goce de haber y año sabático.

### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

#### **3.4.1 Nivel de estudio**

El nivel de la investigación desarrollada fue el descriptivo, teniendo en cuenta que para Dalem & Mayer (2006) “La investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar”.

#### **3.4.2 Tipo de estudio**

La investigación desarrollada es del tipo básico, ya que con sus resultados se busca el conocimiento sobre la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

En si en una investigación del tipo básico "Se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue propósito teóricos en el

sentido de aumentar el acervo de conocimientos de una determinada teoría" (Ander-Egg, 1987:68).

### **3.5 Diseño de investigación**

En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta el diseño no experimental, transaccional descriptivo que según Hernández & otros (2006), "indaga la incidencia de una variable sobre una población; consiste en ubicar una o más variables en una población para luego proporcionar la descripción de la variable en la población".

#### **3.5.1 Esquema de investigación**

Docentes de la FIIS-UNHEVAL ← Satisfacción Laboral

Dónde:

Docentes de la FIIS-UNHEVAL : Docentes en estudio de la Facultad de Ingeniería Industrial e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan

Satisfacción Laboral : Determinación de la satisfacción laboral de los docentes

### **3.6 Técnicas e instrumentos**

#### **3.6.1 Técnicas**

La técnica de recolección de datos a utilizar para realizar la investigación fue la encuesta.

Cea (2001, p. 240) define la encuesta de la siguiente manera:

“Es la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés; y, y la información se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario precodificado, diseñado al efecto.”

Se empleó una encuesta que nos permitió determinar la satisfacción laboral de los docentes en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Esta encuesta nos permitió indagar, explorar y recolectar datos, mediante preguntas formuladas directamente o indirectamente a la unidad de análisis que en este caso lo constituye cada docente de la FIlyS. (Carrasco, 2013)

### **3.6.2 Instrumentos**

Para la medición de la variable se usó como instrumento un cuestionario con 30 preguntas. Este cuestionario tomó como base la presentada por Gustavo Bernnet Alfaro Peña, donde determino la Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015. El instrumento será modificado de acuerdo a la realidad de los docentes de la FIlyS, para luego ser validado por expertos.

El instrumento constó de tres partes:

**Parte 1:** Introducción donde se consignó la presentación, el propósito y la importancia de la participación del encuestado;

**Parte 2:** Correspondió a las instrucciones que debió seguir el encuestado.

**Parte 3.** Correspondió al contenido de las preguntas formuladas acorde a la variable de estudio.

**a) Validación de los instrumentos**

Se validó el instrumento mediante cinco expertos en el tema. Ver anexo

**b) Confiabilidad de los instrumentos (de cada instrumento)**

La confiabilidad fue determinada mediante la técnica del Test Rest Test. Ver Anexo

**3.7 Procedimiento**

Se aplicó el cuestionario a cada docente de la FIllyS, tomado como tiempo promedio para cada uno de 15 minutos y, se tuvo en cuenta a los docentes que laboran como mínimo dos años en la FIllyS.

**3.8 Aspectos éticos**

La investigación se fundamenta en la veracidad de los datos recopilados por diferentes teóricos del mundo académico, referidos a los aspectos de antecedentes y teorías.

Dada la naturaleza de la investigación, esta se dio de carácter anónima y no atento con la ecología, las costumbres, la ética y moral de los participantes.

### **3.9 Tabulación**

Una vez recolectados los datos de la investigación, se procedió al análisis estadístico descriptivo respectivo. Los datos fueron tabulados, se presentan las tablas y figuras de distribución de frecuencias; los datos fueron tabulados en el software estadístico SPSS.

### **3.10 Análisis de datos**

El análisis de datos se realizó revisando la consistencia de la información. Para el análisis de los datos se usó tablas y gráficos que generados por los programas estadísticos.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

A continuación, presentamos los resultados obtenidos, de la aplicación del instrumento, de acuerdo a la variable satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Este instrumento consta de dos dimensiones satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

La dimensión satisfacción intrínseca, los indicadores y los ítems tienen el siguiente orden:

- Independencia en el trabajo del ítem 1 al 4
- Variedad de tareas del ítem del 5 al 11
- Oportunidades de promoción en el trabajo del ítem del 12 al 14
- Reconocimiento por la labor realizada del ítem del 15 al 16

La dimensión satisfacción extrínseca, los indicadores y los ítems tienen el siguiente orden:

- Compensación económica del ítem del 17 al 18
- Entorno físico del ítem del 19 al 20
- Seguridad en el puesto del ítem del 21 al 22
- Gerencia institucional del ítem del 23 al 25
- Calidad de relación interpersonales del ítem del 26 al 27
- Capacitación y perfeccionamiento del ítem del 28 al 30

Para una mejor interpretación, se han organizado los datos en tablas de distribución de frecuencias y en gráficos estadísticos.

Una vez recolectada la información se creó una base de datos, la misma que se procesó con el programa estadístico Excel. Luego se efectuó la segmentación en rango de calificación para cada dimensión. Las tablas y gráficos fueron organizados de la siguiente manera:

## 4.1 SATISFACCIÓN INTRÍNSECA

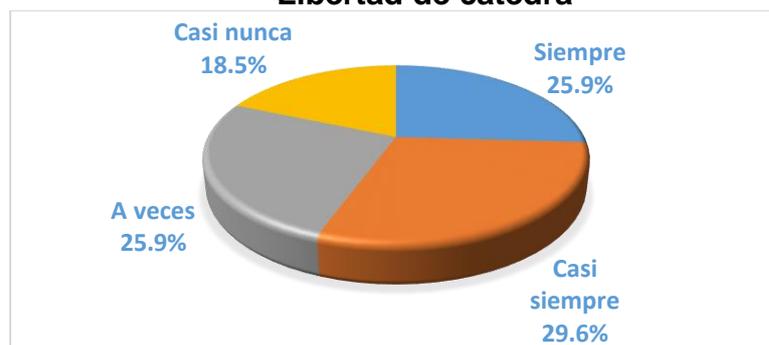
### 4.1.1 INDEPENDENCIA EN EL TRABAJO

#### 4.1.1.1 Libertad de cátedra

**TABLA 4.1.1.1**  
**Libertad de cátedra**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	25.9	25.9	25.9
	Casi siempre	8	29.6	29.6	55.6
	A veces	7	25.9	25.9	81.5
	Casi nunca	5	18.5	18.5	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRÁFICO 4.1.1.1**  
**Libertad de cátedra**



**FUENTE: TABLA 4.1.1.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 25.9% piensa que los lineamientos de la universidad siempre le permiten la libertad de cátedra.
- De los 27 encuestados, el 29.6% piensa que los lineamientos de la universidad casi siempre le permiten la libertad de cátedra.
- De los 27 encuestados, el 25.9% piensa que los lineamientos de la universidad a veces le permiten la libertad de cátedra.
- De los 27 encuestados, el 18.5% piensa que los lineamientos de la universidad casi nunca le permiten la libertad de cátedra.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

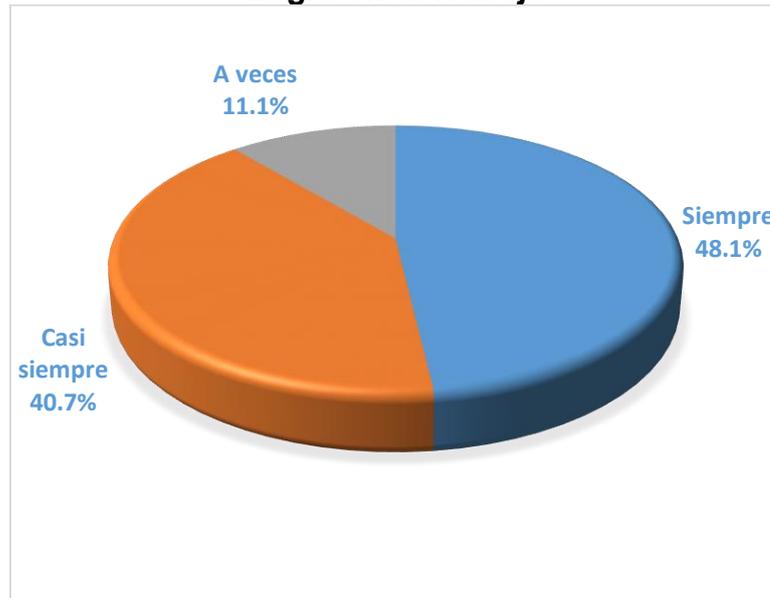
- El mayor porcentaje (acumulado de siempre, casi siempre), piensa que los lineamientos de la universidad si le permiten la libertad de cátedra.

**4.1.1.2 Logro en el trabajo**

**TABLA 4.1.1.2**  
**Logro en el Trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	48.1	48.1	48.1
	Casi siempre	11	40.7	40.7	88.9
	A veces	3	11.1	11.1	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2**  
**Logro en el Trabajo**



**FUENTE: TABLA 4.1.1.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 48.1% piensa que cada docente siempre es responsable de sus niveles de logro en el trabajo.
- De los 27 encuestados, el 40.7% piensa que cada docente casi siempre es responsable de sus niveles de logro en el trabajo.
- De los 27 encuestados, el 11.1% piensa que cada docente a veces es responsable de sus niveles de logro en el trabajo.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

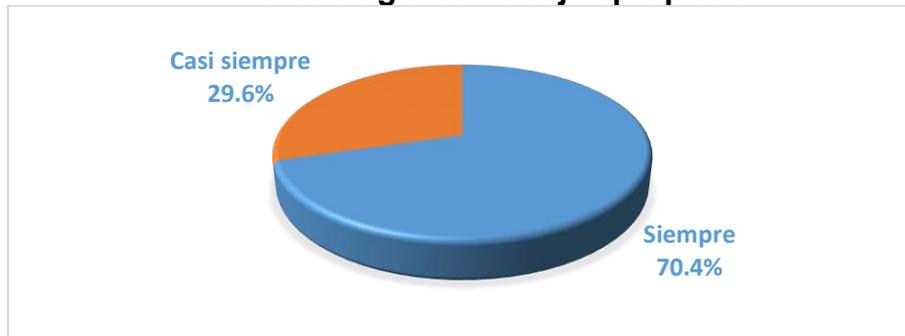
- El mayor porcentaje (acumulado de siempre, casi siempre), piensa que cada docente si es responsable de sus niveles de logro en el trabajo.

#### 4.1.1.3 Metodología de trabajo apropiada

**TABLA 4.1.3**  
**Metodología de trabajo apropiada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	19	70.4	70.4	70.4
	Casi siempre	8	29.6	29.6	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.1.3**  
**Metodología de trabajo apropiada**



**FUENTE: TABLA 4.1.1.3**

#### **Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 70.4% considera que siempre el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada.
- De los 27 encuestados, el 29.6% considera que casi siempre el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, considera que siempre el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada.

#### 4.1.1.4 Criterio para la solución

**TABLA 4.1.1.4**  
**Criterio para la solución**

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	9	33.3	33.3	33.3
	Casi siempre	11	40.7	40.7	74.1
	A veces	5	18.5	18.5	92.6
	Nunca	2	7.4	7.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.1.4** Criterio para la solución



**FUENTE: TABLA 4.1.1.4**

#### Descripción de los resultados:

- De los 27 encuestados, el 33.3% piensa que siempre utiliza su criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad.

- De los 27 encuestados, el 40.7% piensa casi siempre utiliza su criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad.
- De los 27 encuestados, el 18.5% piensa a veces utilizar su criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad.
- De los 27 encuestados, el 7.4% piensa que nunca utiliza su criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, casi siempre utiliza su criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad.

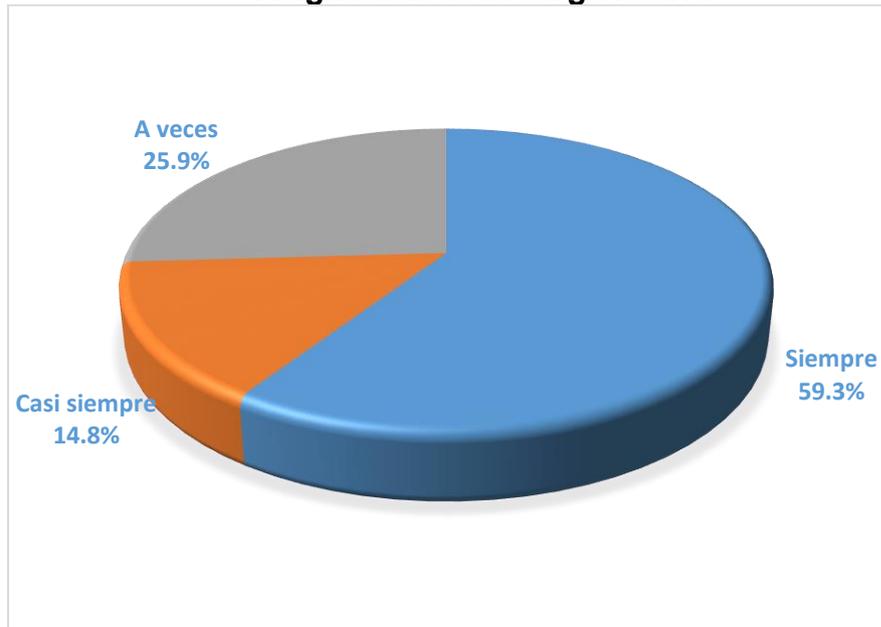
#### **4.1.2 VARIEDAD DE TAREAS**

##### **4.1.2.1 Asignación de la carga lectiva**

**TABLA 4.1.2.1  
Asignación de la carga lectiva**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	16	59.3	59.3	59.3
	Casi siempre	4	14.8	14.8	74.1
	A veces	7	25.9	25.9	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.1**  
**Asignación de la carga lectiva**



**FUENTE: TABLA 4.1.2.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 59.3% piensa que la asignación de la carga lectiva es siempre de acorde a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 14.8% piensa que la asignación de la carga lectiva es casi siempre de acorde a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 25.9% % piensa que la asignación de la carga lectiva es a veces de acorde a su especialidad.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

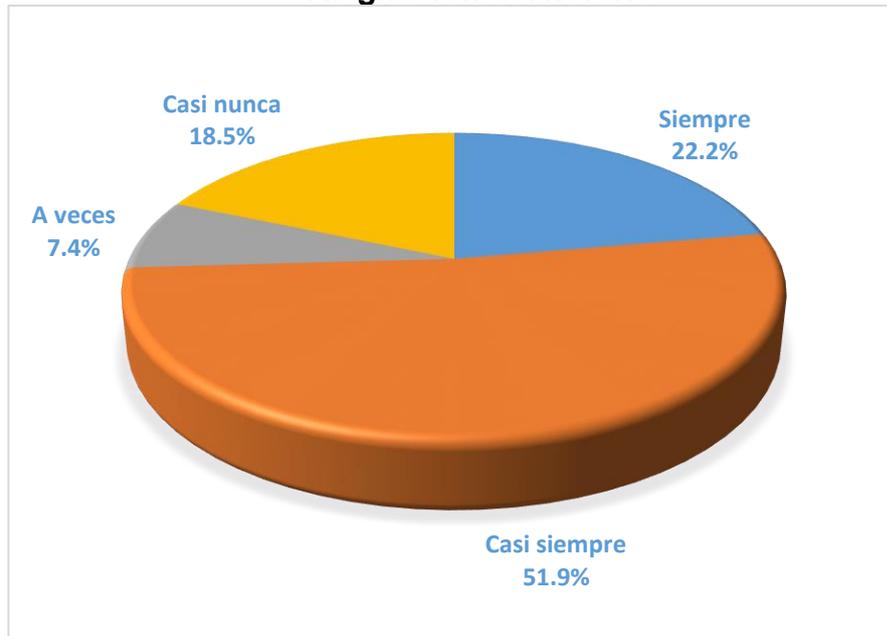
- El mayor porcentaje, piensa que la asignación de la carga lectiva es siempre de acorde a su especialidad.

#### 4.1.2.2 Asignación del horario

**TABLA 4.1.2.2**  
**Asignación del horario**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	22.2	22.2	22.2
	Casi siempre	14	51.9	51.9	74.1
	A veces	2	7.4	7.4	81.5
	Casi nunca	5	18.5	18.5	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.2**  
**Asignación del horario**



FUENTE: TABLA 4.1.2.2

#### Descripción de los resultados:

- De los 27 encuestados, el 22.2% piensa que la asignación del horario es siempre de acorde a su especialidad.

- De los 27 encuestados, el 51.9% piensa que la asignación del horario es casi siempre de acorde a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 7.1% piensa que la asignación del horario es a veces de acorde a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 18.5% piensa que la asignación del horario es casi nunca de acorde a su especialidad.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

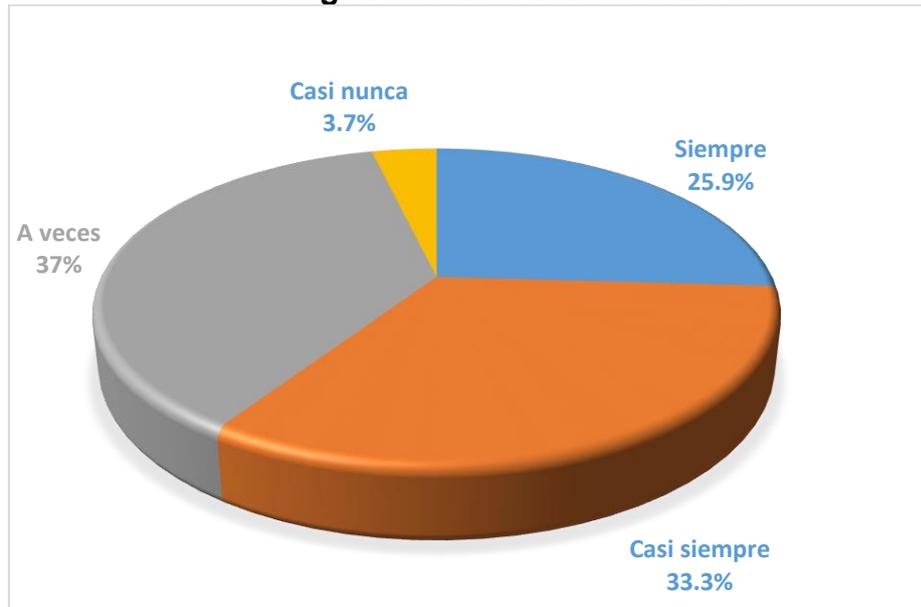
- El mayor porcentaje acumulado (siempre, casi siempre), piensa que la asignación del horario si es de acorde a su especialidad.

#### **4.1.2.3 Asignación del salón de clases**

**TABLA 4.1.2.3  
Asignación del salón de clases**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	25.9	25.9	25.9
	Casi siempre	9	33.3	33.3	59.3
	A veces	10	37.0	37.0	96.3
	Casi nunca	1	3.7	3.7	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.3**  
**Asignación del salón de clases**



**FUENTE: TABLA 4.1.2.3**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 25.9% considera que siempre se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 33.3% considera que casi siempre se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 37% considera que a veces se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a su especialidad.
- De los 27 encuestados, el 3.7% considera que casi nunca se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a su especialidad.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje acumulado (siempre, casi siempre), considera que si se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a su especialidad.

**4.1.2.4 Asignación de horas de investigación**

**TABLA 4.1.2.4**  
**Asignación de horas de investigación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	25.9	25.9	25.9
	Casi siempre	8	29.6	29.6	55.6
	A veces	3	11.1	11.1	66.7
	Casi nunca	7	25.9	25.9	92.6
	Nunca	2	7.4	7.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.4**  
**Asignación de horas de investigación**



FUENTE: TABLA 4.1.2.4

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 25.9% piensa que en la universidad dentro de su labor docente siempre se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 29.6% piensa que en la universidad dentro de su labor docente casi siempre se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 11.1% piensa que en la universidad dentro de su labor docente a veces se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 25.9% piensa que en la universidad dentro de su labor docente a veces se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 7.4% piensa que en la universidad dentro de su labor docente nunca se le asigna horas de investigación.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

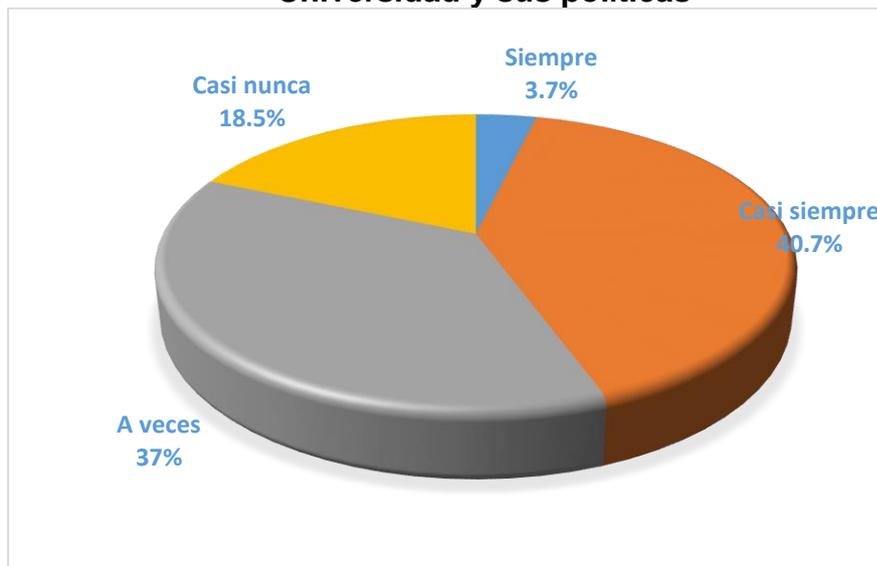
- El mayor porcentaje acumulado (siempre, casi siempre), piensa que en la universidad dentro de su labor docente si se le asigna horas de investigación.

#### 4.1.2.5 Universidad y sus políticas

**TABLA 4.1.2.5**  
**Universidad y sus políticas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	3.7	3.7	3.7
	Casi siempre	11	40.7	40.7	44.4
	A veces	10	37.0	37.0	81.5
	Casi nunca	5	18.5	18.5	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.5**  
**Universidad y sus políticas**



**FUENTE: TABLA 4.1.2.5**

#### Descripción de los resultados:

- De los 27 encuestados, el 3.7% considera que la universidad posee políticas que le permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales.

- De los 27 encuestados, el 40.7% piensa que en la universidad dentro de su labor docente casi siempre se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 37% piensa que en la universidad dentro de su labor docente a veces se le asigna horas de investigación.
- De los 27 encuestados, el 18.5% piensa casi nunca en la universidad dentro de su labor docente a veces se le asigna horas de investigación.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

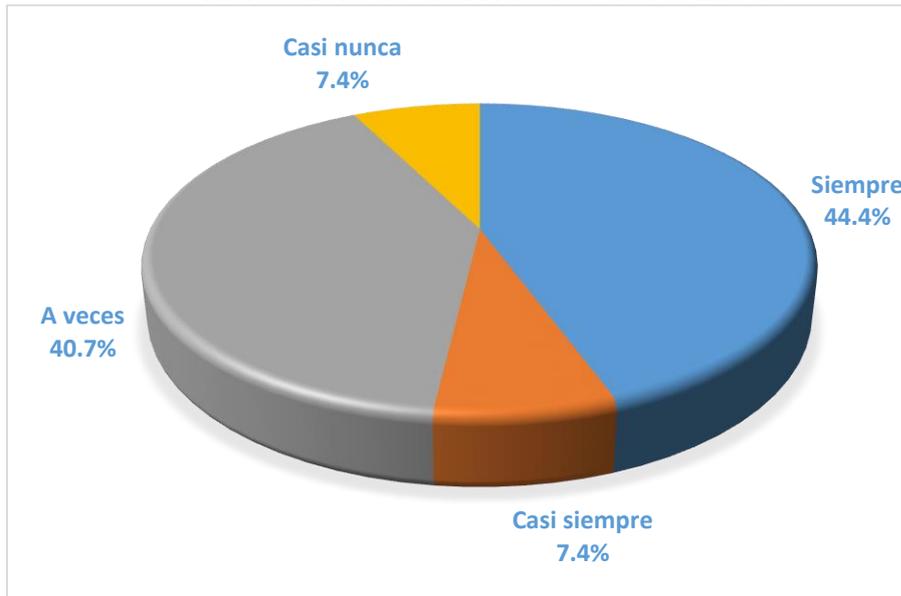
- El mayor porcentaje, piensa que en la universidad dentro de su labor docente casi siempre se le asigna horas de investigación.

#### **4.1.2.6 Asistencia de actividades académicas**

**TABLA 4.1.2.6  
Asistencia de actividades académicas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	44.4	44.4	44.4
	Casi siempre	2	7.4	7.4	51.9
	A veces	11	40.7	40.7	92.6
	Casi nunca	2	7.4	7.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.6**  
**Asistencia de actividades académicas**



**FUENTE: TABLA 4.1.2.6**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 44.4% afirma que siempre asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 7.4% afirma que casi siempre asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 40.7% afirma que a veces asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 7.4% afirma que casi nunca asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, afirma que siempre asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.

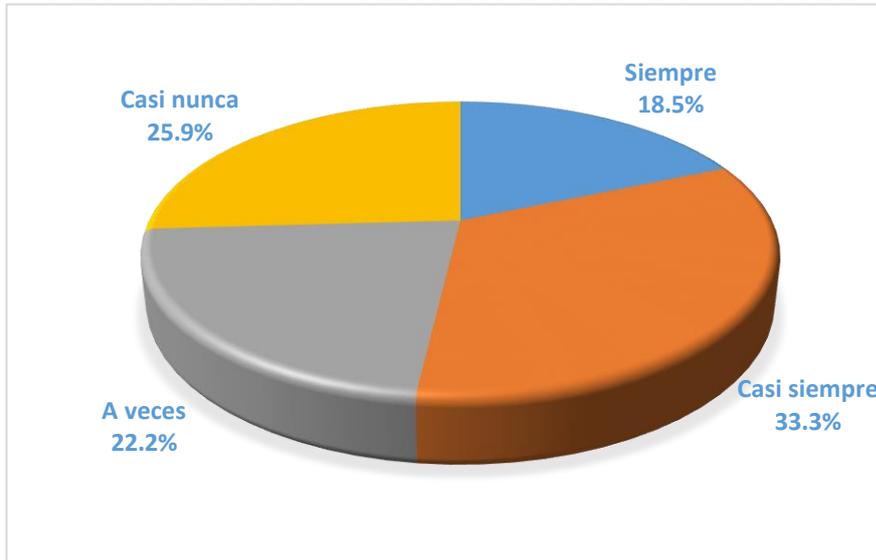
**4.1.2.7 Asistencia a las actividades sociales de la universidad**

**TABLA 4.1.2.7**  
**Asistencia a las actividades sociales de la universidad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	18.5	18.5	18.5
	Casi siempre	9	33.3	33.3	51.9
	A veces	6	22.2	22.2	74.1
	Casi nunca	7	25.9	25.9	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

**GRAFICO 4.1.2.7**

**Asistencia a las actividades sociales de la universidad**



**FUENTE: TABLA 4.1.2.7**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 18.5% afirma que siempre asiste con regularidad a las actividades sociales que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 33.3% afirma que casi siempre asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 22.2% afirma que a veces asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.
- De los 27 encuestados, el 25.9% afirma que casi nunca asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, afirma que casi siempre asiste con regularidad a las actividades académicas que la universidad realiza.

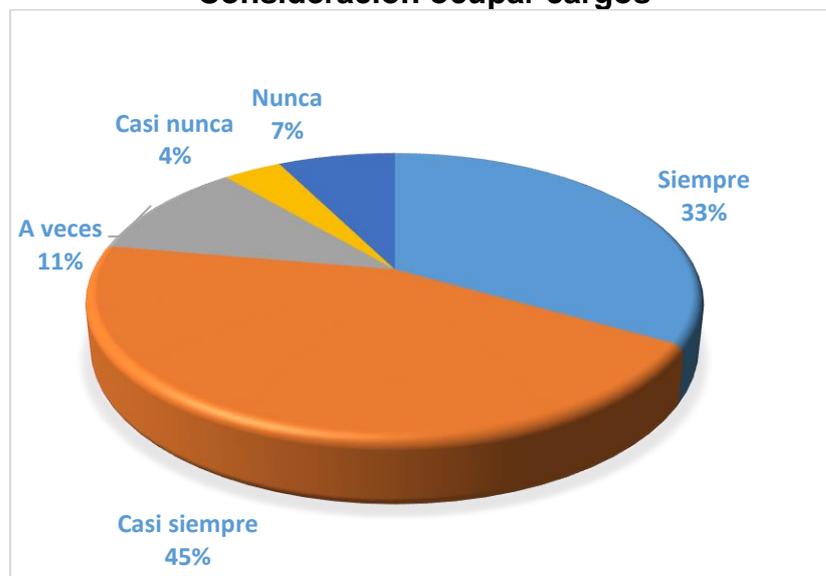
### 4.1.3 OPORTUNIDADES DE PROMOCION EN EL TRABAJO

#### 4.1.3.1 Consideración ocupar cargos

**TABLA 4.1.3.1**  
**Consideración ocupar cargos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	12	44,4	44,4	77,8
	A veces	3	11,1	11,1	88,9
	Casi nunca	1	3,7	3,7	92,6
	Nunca	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.1.3.1**  
**Consideración ocupar cargos**



FUENTE: TABLA 4.1.3.1

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 33% afirma que en la universidad siempre se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.
- De los 27 encuestados, el 45% afirma que en la universidad casi siempre se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.
- De los 27 encuestados, el 11% afirma que en la universidad a veces se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.
- De los 27 encuestados, el 4% afirma que en la universidad casi nunca se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.
- De los 27 encuestados, el 7% afirma que en la universidad nunca se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje acumulador (siempre, casi siempre), afirma que en la universidad si se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.

**4.1.3.2 Herramienta para escalar posiciones en la universidad****TABLA 4.1.3.2****Herramienta para escalar posiciones en la universidad**

		Frecuen cia	Porcenta je	Porcenta je válido	Porcenta je acumul ado
Váli do	Siemp re	5	18,5	18,5	18,5
	Casi siem pre	5	18,5	18,5	37,0
	A vece s	10	37,0	37,0	74,1
	Casi nunc a	5	18,5	18,5	92,6
	Nunca	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.1.3.2**  
**Herramienta para escalar posiciones en la universidad**



**FUENTE: TABLA 4.1.3.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 18% afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, siempre es la capacidad académica que uno presenta.
- De los 27 encuestados, el 19% afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, casi siempre es la capacidad académica que uno presenta.
- De los 27 encuestados, el 37% afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, a veces es la capacidad académica que uno presenta.
- De los 27 encuestados, el 19% afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, casi nunca es la capacidad académica que uno presenta.

- De los 27 encuestados, el 7% afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, nunca es la capacidad académica que uno presenta.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

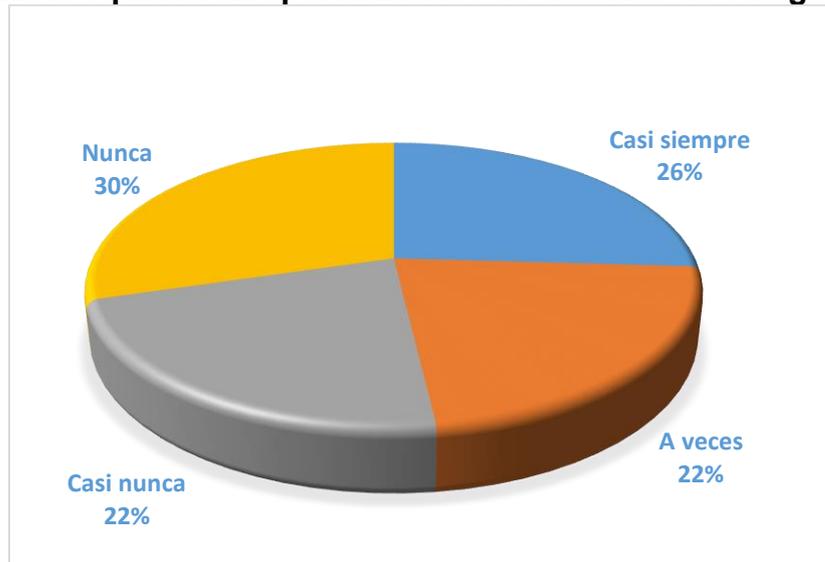
- El mayor porcentaje, afirma que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad, a veces es la capacidad académica que uno presenta.

#### **4.1.3.3 Existe equidad en oportunidades de ascenso de categoría**

**TABLA 4.1.3.3**  
**Existe equidad en oportunidades de ascenso de categoría**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	25,9	25,9	25,9
	A veces	6	22,2	22,2	48,1
	Casi nunca	6	22,2	22,2	70,4
	Nunca	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.1.3.3**  
**Existe equidad en oportunidades de ascenso de categoría**



**FUENTE: TABLA 4.1.3.3**

**Descripción de los resultados:**

De los 27 encuestados, el 26% piensa casi siempre existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte las autoridades de la universidad.

- De los 27 encuestados, el 22% piensa que a veces existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte las autoridades de la universidad.
- De los 27 encuestados, el 22% piensa que casi nunca existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte las autoridades de la universidad.

- De los 27 encuestados, el 30% piensa que nunca existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte las autoridades de la universidad.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

El mayor porcentaje, piensa que nunca existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte las autoridades de la universidad.

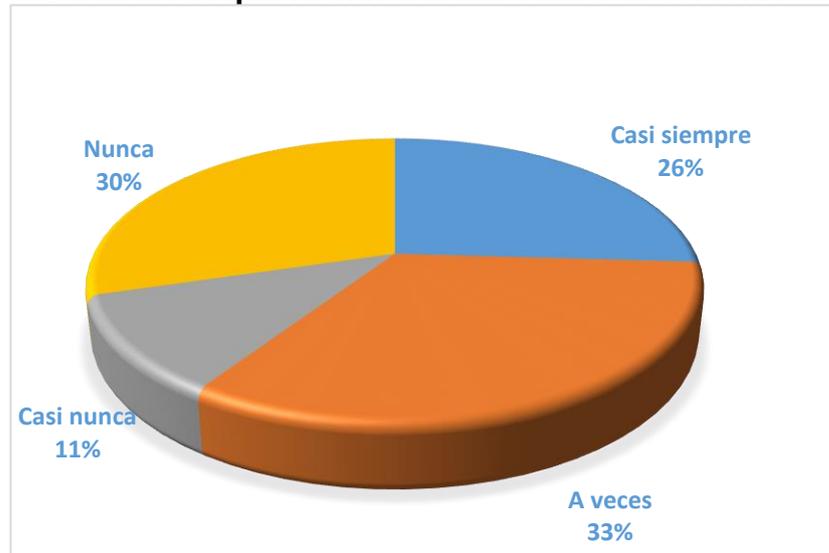
#### **4.1.4 RECONOCIMIENTO POR LA LABOR REALIZADA**

##### **4.1.4.1 Consideras que la universidad valora tu esfuerzo**

**TABLA 4.1.4.1**

<b>Consideras que la universidad valora tu esfuerzo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	25,9	25,9	25,9
	A veces	9	33,3	33,3	59,3
	Casi nunca	3	11,1	11,1	70,4
	Nunca	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.1.4.1**  
**Consideras que la universidad valora tu esfuerzo**



**FUENTE: TABLA 4.1.4.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 26% piensa que la universidad casi siempre valora el esfuerzo.
- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad a veces valora el esfuerzo.
- De los 27 encuestados, el 11% piensa que la universidad casi nunca valora el esfuerzo.
- De los 27 encuestados, el 30% piensa que la universidad nunca valora el esfuerzo.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad a veces valora el esfuerzo.

#### 4.1.4.2 La universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas

**TABLA 4.1.4.2**  
**La universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	3,7	3,7	3,7
	Casi siempre	5	18,5	18,5	22,2
	A veces	8	29,6	29,6	51,9
	Casi nunca	2	7,4	7,4	59,3
	Nunca	11	40,7	40,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.1.4.2**

**La universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas**  
**FUENTE: TABLA 4.1.4.2**

##### Descripción de los resultados:

- De los 27 encuestados, el 4% piensa que la universidad siempre brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.
- De los 27 encuestados, el 18% piensa que la universidad casi siempre brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.
- De los 27 encuestados, el 30% piensa que la universidad a veces brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.
- De los 27 encuestados, el 7% piensa que la universidad casi nunca brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.
- De los 27 encuestados, el 41% piensa que la universidad nunca brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad nunca brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza.

**4.2 SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA****4.2.1 COMPENSACIÓN ECONÓMICA****4.2.1.1 El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas****TABLA 4.2.1.1****El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	3,7	3,7	3,7
	Casi siempre	5	18,5	18,5	22,2
	A veces	5	18,5	18,5	40,7
	Casi nunca	7	25,9	25,9	66,7
	Nunca	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.1.1****El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas****FUENTE: TABLA 4.2.1.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 4% piensa que el sueldo que percibe siempre está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.
- De los 27 encuestados, el 18% piensa que el sueldo que percibe casi siempre está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que el sueldo que percibe a veces está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que el sueldo que percibe casi nunca está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.
- De los 27 encuestados, el 33% piensa que el sueldo que percibe nunca está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que el sueldo que percibe nunca está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad.

#### 4.2.1.2 La puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal

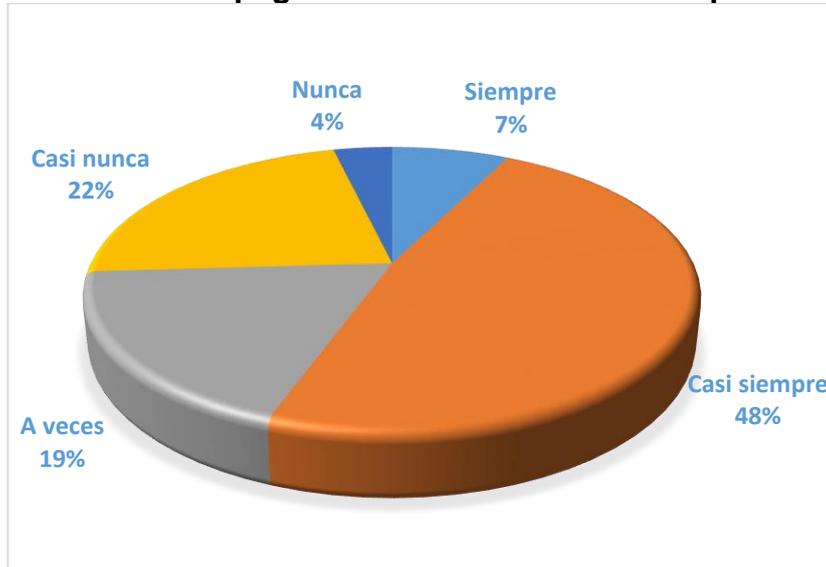
**TABLA 4.2.1.2**

**La puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	7,4	7,4	7,4
	Casi siempre	13	48,1	48,1	55,6
	A veces	5	18,5	18,5	74,1
	Casi nunca	6	22,2	22,2	96,3
	Nunca	1	3,7	3,7	100,0
Total		27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.1.2**

**La puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal**



**FUENTE: TABLA 4.2.1.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 7% afirma que la puntualidad en el pago de su salario siempre le da la tranquilidad personal.
- De los 27 encuestados, el 48% afirma que la puntualidad en el pago de su salario casi siempre le da la tranquilidad personal.
- De los 27 encuestados, el 19% afirma que la puntualidad en el pago de su salario a veces le da la tranquilidad personal.
- De los 27 encuestados, el 22% afirma que la puntualidad en el pago de su salario casi nunca le da la tranquilidad personal.
- De los 27 encuestados, el 4% afirma que la puntualidad en el pago de su salario nunca le da la tranquilidad personal.
- 

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

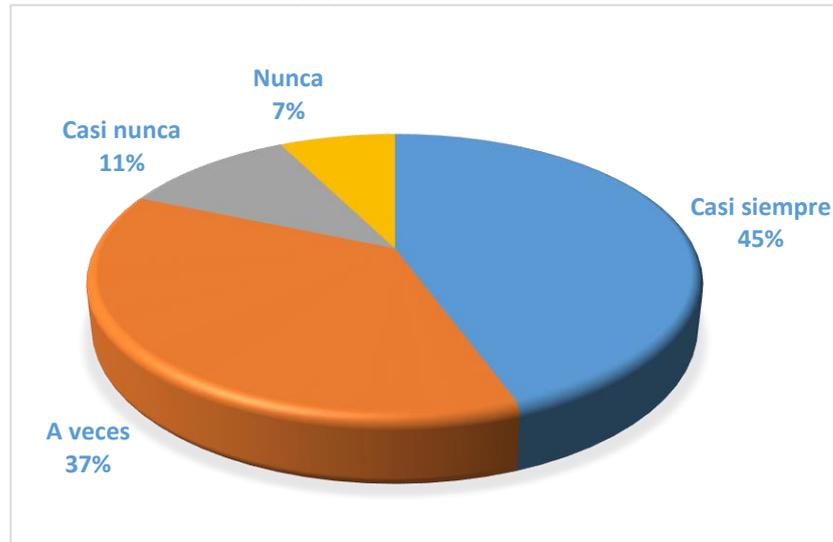
- El mayor porcentaje, afirma que la puntualidad en el pago de su salario casi siempre le da la tranquilidad personal.

**4.2.2 ENTORNO FÍSICO****4.2.2.1 Cuenta con infraestructura adecuada**

**TABLA 4.2.2.1**  
**Cuenta con infraestructura adecuada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	44,4	44,4	44,4
	A veces	10	37,0	37,0	81,5
	Casi nunca	3	11,1	11,1	92,6
	Nunca	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.2.1**  
**Cuenta con infraestructura adecuada**



**FUENTE: TABLA 4.2.2.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 45% piensa que la Universidad casi siempre cuenta con la infraestructura adecuada para poder realizar sus actividades diarias.
- De los 27 encuestados, el 37% piensa que la Universidad a veces cuenta con la infraestructura adecuada para poder realizar sus actividades diarias.
- De los 27 encuestados, el 11% piensa que casi nunca cuenta con la infraestructura adecuada para poder realizar sus actividades.
- De los 27 encuestados, el 7% piensa que nunca cuenta con la infraestructura adecuada para poder realizar sus actividades.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la Universidad casi siempre cuenta con la infraestructura adecuada para poder realizar sus actividades diarias.

**4.2.2.2 Cuenta con la tecnología adecuada****TABLA 4.2.2.2****Cuenta con la tecnología adecuada**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	33,3	33,3	33,3
	A veces	11	40,7	40,7	74,1
	Casi nunca	5	18,5	18,5	92,6
	Nunca	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.2.2  
Cuenta con la tecnología adecuada****FUENTE: TABLA 4.2.2.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad casi siempre cuenta con la tecnología adecuada para poder realizar sus actividades laborales.
- De los 27 encuestados, el 41% piensa que la universidad a veces cuenta con la tecnología adecuada para poder realizar sus actividades laborales.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la universidad casi nunca cuenta con la tecnología adecuada para poder realizar sus actividades laborales.
- De los 27 encuestados, el 7% piensa que la universidad nunca cuenta con la tecnología adecuada para poder realizar sus actividades laborales.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

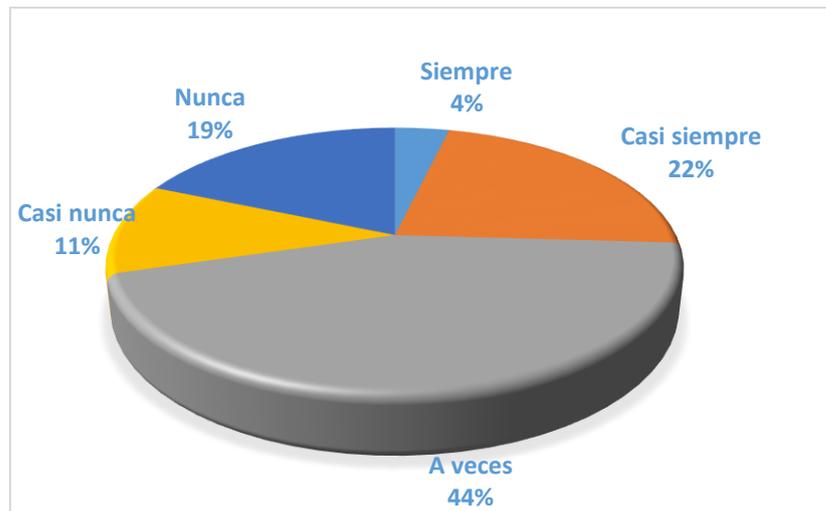
- El mayor porcentaje, piensa que la universidad a veces cuenta con la tecnología adecuada para poder realizar sus actividades laborales.

**4.2.3 SEGURIDAD EN EL PUESTO****4.2.3.1 Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral**

**TABLA 4.2.3.1**  
**Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	3,7	3,7	3,7
	Casi siempre	6	22,2	22,2	25,9
	A veces	12	44,4	44,4	70,4
	Casi nunca	3	11,1	11,1	81,5
	Nunca	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.3.1**  
**Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral**



**FUENTE: TABLA 4.2.3.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 4% piensa que la Universidad siempre brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.

- De los 27 encuestados, el 22% piensa que la Universidad casi siempre brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.
- De los 27 encuestados, el 44% piensa que la Universidad a veces brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.
- De los 27 encuestados, el 11% piensa que la Universidad casi nunca brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la Universidad nunca brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la Universidad a veces brinda estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral.

#### **4.2.3.2 La evaluación de cada semestre es clara y transparente**

**TABLA 4.2.3.2**  
**La evaluación de cada semestre es clara y transparente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	7,4	7,4	7,4
	Casi siempre	11	40,7	40,7	48,1
	A veces	5	18,5	18,5	66,7
	Casi nunca	4	14,8	14,8	81,5
	Nunca	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.3.2**  
**La evaluación de cada semestre es clara y transparente**



**FUENTE: TABLA 4.2.3.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 7% piensa que la evaluación de cada docente, siempre se realiza de manera clara y transparente.
- De los 27 encuestados, el 41% piensa que la evaluación de cada docente, casi siempre se realiza de manera clara y transparente.
- De los 27 encuestados, el 18% piensa que la evaluación de cada docente, a veces se realiza de manera clara y transparente.

- De los 27 encuestados, el 15% piensa que la evaluación de cada docente, casi nunca se realiza de manera clara y transparente.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la evaluación de cada docente, nunca se realiza de manera clara y transparente.

#### INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:

- El mayor porcentaje, piensa que la evaluación de cada docente, casi siempre se realiza de manera clara y transparente.

#### 4.2.4 GERENCIA INSTITUCIONAL

##### 4.2.4.1 Trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas

**TABLA 4.2.4.1**  
**Trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	18,5	18,5	18,5
	Casi siempre	9	33,3	33,3	51,9
	A veces	7	25,9	25,9	77,8
	Casi nunca	6	22,2	22,2	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.4.1**  
**Trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas**



FUENTE: TABLA 4.2.4.1

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 19% piensa que trabajar en esta universidad siempre cumple con sus expectativas personales.
- De los 27 encuestados, el 33% piensa que trabajar en esta universidad casi siempre cumple con sus expectativas personales.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que trabajar en esta universidad a veces cumple con sus expectativas personales de trabajo.
- De los 27 encuestados, el 22% piensa que trabajar en esta universidad casi nunca cumple con sus expectativas personales de trabajo.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

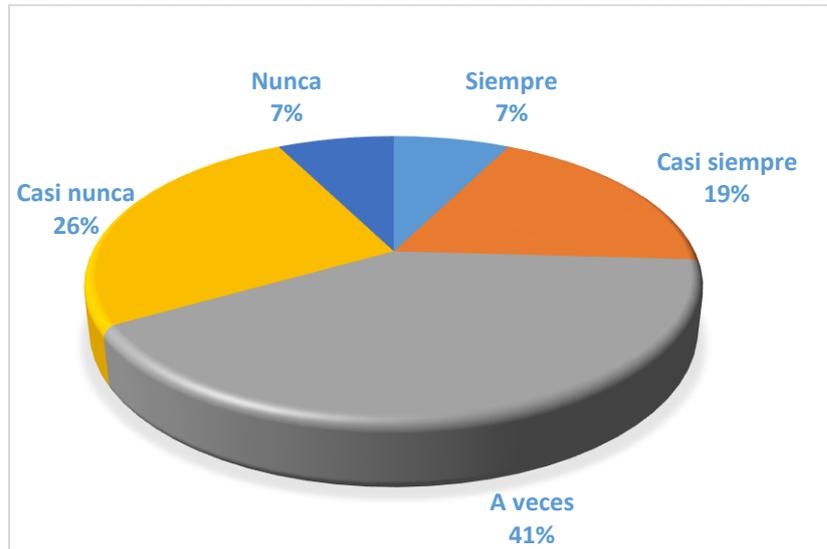
- El mayor porcentaje, piensa que trabajar en esta universidad casi siempre cumple con sus expectativas personales.

**4.2.4.2 Realiza una buena distribución en su infraestructura**

**TABLA 4.2.4.2**  
**Realiza una buena distribución en su infraestructura**

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Válido	Siempre	2	7,4	7,4	7,4
	Casi siempre	5	18,5	18,5	25,9
	A veces	11	40,7	40,7	66,7
	Casi nunca	7	25,9	25,9	92,6
	Nunca	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.4.2**  
**Realiza una buena distribución en su infraestructura**



**FUENTE: TABLA 4.2.4.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 7% piensa que la universidad siempre hace una buena distribución en su infraestructura.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la universidad casi siempre hace una buena distribución en su infraestructura.
- De los 27 encuestados, el 41% piensa que la universidad a veces hace una buena distribución en su infraestructura.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que la universidad casi nunca hace una buena distribución en su infraestructura.
- De los 27 encuestados, el 7% piensa que la universidad nunca hace una buena distribución en su infraestructura.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad sólo a veces hace una buena distribución en su infraestructura.

#### 4.2.4.3 Gestiona y promueve la investigación docente

**TABLA 4.2.4.3**  
**Gestiona y promueve la investigación docente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	1	3,7	3,7	3,7
	Casi siempre	7	25,9	25,9	29,6
	A veces	9	33,3	33,3	63,0
	Casi nunca	5	18,5	18,5	81,5
	Nunca	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.4.3**  
**Gestiona y promueve la investigación docente**



FUENTE: TABLA 4.2.4.3

#### Descripción de los resultados:

- De los 27 encuestados, el 4% piensa que la universidad siempre gestiona y promueve la investigación de docentes.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que la universidad casi siempre gestiona y promueve la investigación de docentes.

- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad a veces gestiona y promueve la investigación de docentes.
- De los 27 encuestados, el 18% piensa que la universidad casi nunca gestiona y promueve la investigación de docentes.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la universidad nunca gestiona y promueve la investigación de docentes.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad sólo a veces gestiona y promueve la investigación de docentes.

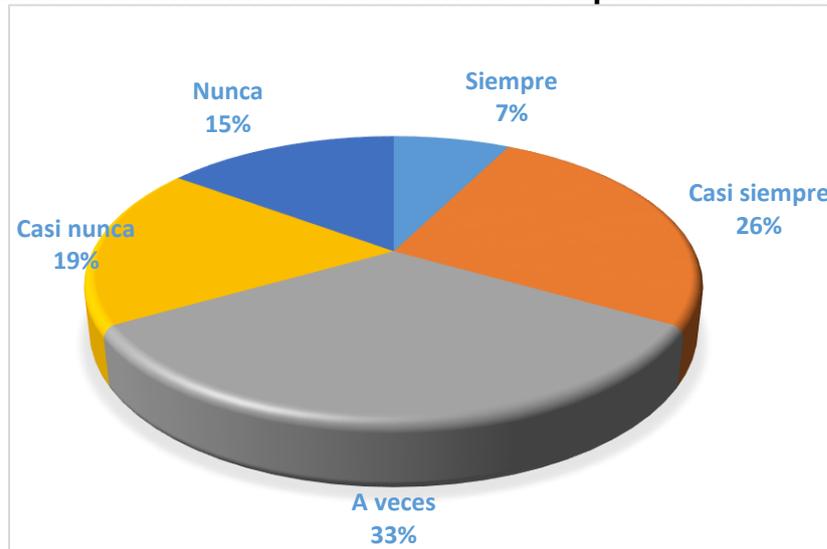
### **4.2.5 CALIDAD DE RELACIÓN INTERPERSONALES**

#### **4.2.5.1 Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo**

**TABLA 4.2.5.1**  
**Existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	7,4	7,4	7,4
	Casi siempre	7	25,9	25,9	33,3
	A veces	9	33,3	33,3	66,7
	Casi nunca	5	18,5	18,5	85,2
	Nunca	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.5.1**  
**existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo**



**FUENTE: TABLA 4.2.5.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 7% piensa que siempre hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que casi siempre hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.
- De los 27 encuestados, el 33% piensa que a veces hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que casi nunca hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.
- De los 27 encuestados, el 15% piensa que nunca hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

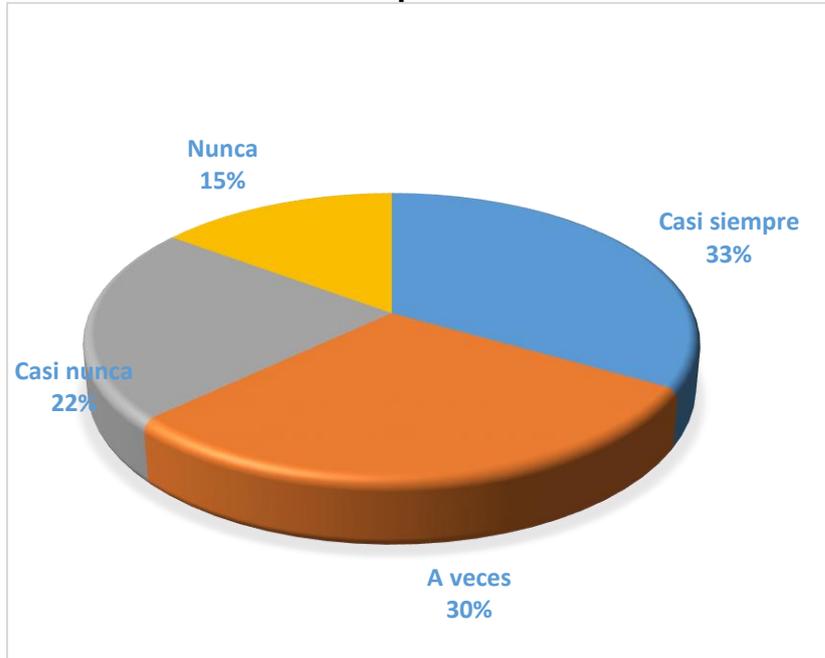
- El mayor porcentaje, piensa que sólo a veces hay un buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.

**4.2.5.2 Promueve la interrelación personal en todos los niveles**

**TABLA 4.2.5.2**  
**Promueve la interrelación personal en todos los niveles**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	33,3	33,3	33,3
	A veces	8	29,6	29,6	63,0
	Casi nunca	6	22,2	22,2	85,2
	Nunca	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.5.2**  
**Promueve la interrelación personal en todos los niveles**



**FUENTE: TABLA 4.2.5.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad casi siempre promueve la interrelación personal en todos los niveles de investigación.

- De los 27 encuestados, el 30% piensa que la universidad a veces promueve la interrelación personal en todos los niveles de investigación.
- De los 27 encuestados, el 22% piensa que la universidad casi nunca promueve la interrelación personal en todos los niveles de investigación.
- De los 27 encuestados, el 15% piensa que la universidad nunca promueve la interrelación personal en todos los niveles de investigación.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad casi siempre promueve la interrelación personal en todos los niveles de investigación.

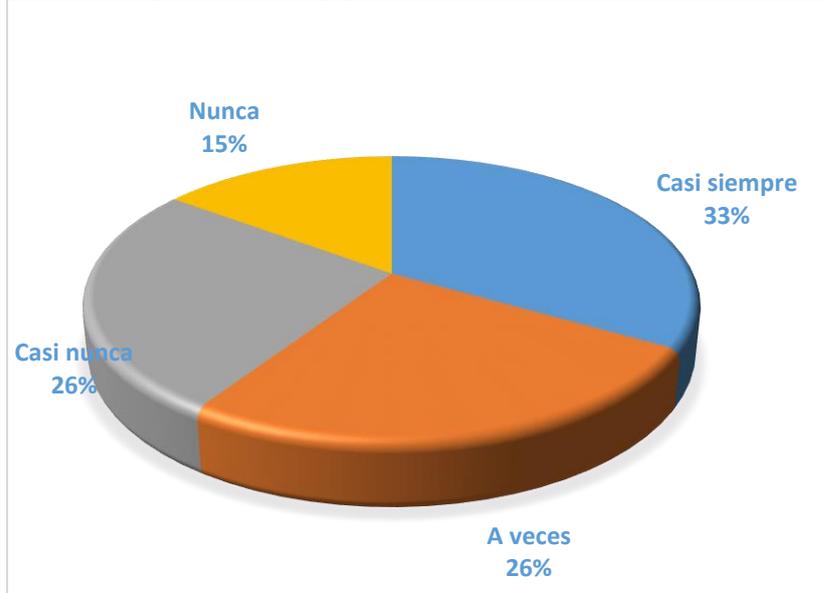
### **4.2.6 CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO**

#### **4.2.6.1 Facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes**

**TABLA 4.2.6.1**  
**Facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje de válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	33,3	33,3	33,3
	A veces	7	25,9	25,9	59,3
	Casi nunca	7	25,9	25,9	85,2
	Nunca	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.6.1**  
**Facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes**



**FUENTE: TABLA 4.2.6.1**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad casi siempre facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que la universidad a veces facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente.
- De los 27 encuestados, el 26% piensa que la universidad casi nunca facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente.
- De los 27 encuestados, el 15% piensa que la universidad nunca facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

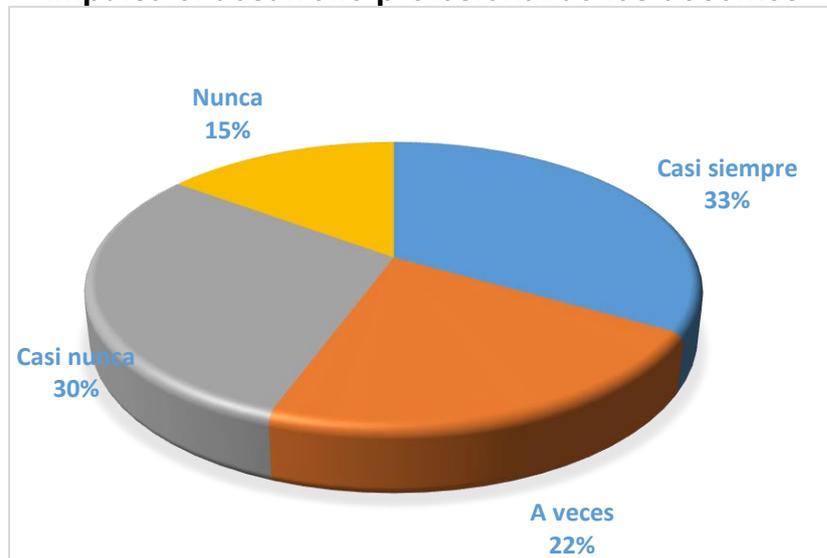
- El mayor porcentaje, afirma que la universidad casi siempre facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente.

**4.2.6.2 Impulsa el desarrollo profesional de los docentes**

**TABLA 4.2.6.2**  
**Impulsa el desarrollo profesional de los docentes**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	33,3	33,3	33,3
	A veces	6	22,2	22,2	55,6
	Casi nunca	8	29,6	29,6	85,2
	Nunca	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.6.2**  
**impulsa el desarrollo profesional de los docentes**



**FUENTE: TABLA 4.2.6.2**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la universidad casi siempre impulsa el desarrollo profesional de los docentes.
- De los 27 encuestados, el 22% piensa que la universidad a veces impulsa el desarrollo profesional de los docentes.

- De los 27 encuestados, el 30% piensa que la universidad casi nunca impulsa el desarrollo profesional de los docentes.
- De los 27 encuestados, el 15% piensa que la universidad nunca impulsa el desarrollo profesional de los docentes.

#### **INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, piensa que la universidad casi siempre impulsa el desarrollo profesional de los docentes.

#### **4.2.6.3 Brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores**

**TABLA 4.2.6.3**  
**Brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	18,5	18,5	18,5
	A veces	8	29,6	29,6	48,1
	Casi nunca	5	18,5	18,5	66,7
	Nunca	9	33,3	33,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

**GRAFICO 4.2.6.3**  
**Brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores**



**FUENTE: TABLA 4.2.6.3**

**Descripción de los resultados:**

- De los 27 encuestados, el 18% piensa que la Universidad casi siempre brinda asistencia para las publicaciones de los docentes de investigación través de su fondo editorial.
- De los 27 encuestados, el 30% piensa que la Universidad a veces brinda asistencia para las publicaciones es de los docentes de investigación través de su fondo editorial.
- De los 27 encuestados, el 19% piensa que la Universidad casi nunca brinda asistencia para las publicaciones de los docentes de investigación través de su fondo editorial.
- De los 27 encuestados, el 33% piensa que la Universidad nunca brinda asistencia para las publicaciones de los docentes de investigación través de su fondo editorial.

**INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS:**

- El mayor porcentaje, afirma que la Universidad nunca brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores a través de su fondo editorial.

**4.1 Discusión de resultados**

Con la investigación realizada en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, tomando los resultados obtenidos, podemos afirmar que los docentes presentan algún nivel de insatisfacción laboral, de los diez indicadores evaluados, los principales indicadores dónde se encontraron estas insatisfacciones son tres; la oportunidad de promoción en el trabajo, reconocimiento a la labor realizada y compensación económica, dentro de estos indicadores en temas específicos como en el caso de oportunidad de promoción de trabajo, dónde la mayoría de docentes encuestados manifestó que no existen igualdad en oportunidades de ascenso de categoría; en el caso del reconocimiento por la labor asignada, la mayoría de docentes encuestados afirmó que la universidad no brinda reconocimientos a los trabajos realizados, lo cual no ayuda a la motivación personal; y en el caso de la compensación económica, la mayoría de docentes encuestados afirmó que el sueldo que perciben no está acorde con el trabajo que realizan. Con estas observaciones podemos decir que la satisfacción Laboral no es simplemente reflejada en la compensación económica, sino que también se refleja en temas psicológicos, así

como explica (Sandoval Caraveo, 2004) citado por (Adriana Belizan, 2015), dónde menciona que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización; y , Ucrós, Sánchez y cardeo (2015), quienes indican que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión. Tomando estas ideas observamos que estos factores provocan insatisfacciones en los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.

Asimismo, con la investigación, se podría afirmar que en la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, los docentes presentan algún nivel de insatisfacción intrínseca, debido a que de los cuatro indicadores estudiados son dos los que reflejan la insatisfacción; oportunidad de promoción en el trabajo y reconocimiento por la labor realizada, antes mencionados. Este resultado se apoya con las conclusiones de Ramos (2009) citado por Alfaro Peña (2015), donde menciona que el nivel de satisfacción laboral en el factor intrínseco que perciben los docentes de la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan es medio.

Por último, con la investigación, se podría afirmar que en la facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad

Nacional Hermilio Valdizan, los docentes presentan algún nivel de insatisfacción extrínseca, debido a que de los seis indicadores estudiados el que más resalta por la insatisfacción de los docentes es la compensación económica.

#### **4.2 Aporte de la investigación**

Mediante el estudio realizado, no solo damos a conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes de la facultad de Ingeniería industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, sino, los resultados constituyen las bases para realizar otros estudios y ser generalizados en otras instituciones de educación superior, que estén interesados en mejorar la satisfacción laboral en sus docentes.

## CONCLUSIONES

- Con respecto a la satisfacción laboral que presentan los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la Unheval, se evidencio que el 59.3% de las personas encuestadas, presentan siempre una carga lectiva de acorde a su especialidad, el 51.9% evidencia que la asignación del horario es casi siempre de acorde a su especialidad y el 45% evidencia que en la universidad casi siempre se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad.
- Se evidencio que el 33% piensa que en la universidad algunas veces valoran el esfuerzo, de la manera el 33% piensa que el sueldo que percibe nunca está acorde con el trabajo que realiza en la Universidad, así mismo el 48% afirma que la puntualidad en el pago de su salario casi siempre le da la tranquilidad personal y el 44% piensa que la Universidad algunas veces brindan estabilidad laboral, logrando la tranquilidad para su buen desempeño laboral, generando así la satisfacción intrínseca para los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la UNHEVAL.
- Se evidencio que el 41% piensa que la universidad a veces brinda reconocimiento por el trabajo que se realiza, el 33% piensa que la universidad casi siempre facilita capacitaciones y perfeccionamiento del docente, generando así la satisfacción extrínseca para los docentes de la facultad de ingeniería industrial de la UNHEVAL.

## RECOMENDACIONES

- Las capacitaciones docentes no deben realizarse en horas de clase. Recomiendo hacerlos los días jueves que son las horas libres para dicha actividad
- Las actividades sociales de la universidad muchas veces interfiere con el dictado de clases y prácticas (actividades deportivas), recomiendo que estas actividades se desarrollen los días sábados
- Para el proceso de ratificación docente se ha cambiado el sistema de evaluación que no es de acorde a nuestra realidad, como por ejemplo restar puntos a los años de servicio. Recomiendo seguir evaluando con el sistema anterior.
- La asignación económica para trabajos de investigación no están acorde a las actividades que desarrollamos (viajes, toma de muestras, identificaciones de las mismas, uso de equipos en el laboratorio, etc.). Recomiendo un incremento en la asignación económica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ander-Egg E (1987). **Técnicas de investigación social**. 21° ed. Buenos Aires: Hvmánitas.

Adriana Belizan, N. (2015). **Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado**. Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires.

Bernnet, G. (2015). **Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015**. Tesis de grado de Maestría Lima: Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Posgrado.

Carrasco, R. (2017). **Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación - Agencia 1 Trujillo, 2017**. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11572/carrasco\\_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11572/carrasco_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrasco S. (2005). **Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación**. Lima: Editorial San Marcos

- Cea D'ancona M. (2001). **Metodología cuantitativa: Estrategia y técnicas de investigación social**. España, Madrid: Editorial Síntesis S.A.
- Cerda H. (1998). **Los elementos de la investigación**. Bogotá: El Búho
- Chávez, L (2013). **Propuesta de un modelo de gestión activa de calidad en la Institución Educativa N° 6076 República de Nicaragua, Villa el Salvador, Lima**. Lima.
- Challco - Dávila, L.S. & Robles Flores, Henry (2019). **Satisfacción laboral en docentes de una universidad peruana**. Revista Peruana de Investigación en salud.3 (3), 123-126. Recuperado de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/334/313>
- Chiavenato, I. (2009). **Gestión del talento humano**. México: McGraw Hill.
- Locke. E. (1984). **Social Psychology and Organizational Behaviour**. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.). 93 – 117. New York: John Wiley and Sons.
- Faya, Venturo, Herrera y Hernández. (2018). **Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana**. Revista de Investigación Apuntes Universitarios (8), p5. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8663/1/2018\\_Hernandez\\_Autonomia-del-trabajo-y-satisfaccion-laboral.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8663/1/2018_Hernandez_Autonomia-del-trabajo-y-satisfaccion-laboral.pdf).
- Guarniz, F. (2014). **Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de**

**medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.** Tesis de grado de Maestría Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Escuela de Posgrado.

Güell, M. (2014). **Estudio de la satisfacción laboral de los maestros.** Tesis de grado Doctorado: Universidad Internacional de Catalunya. Escuela de Posgrado.

Hernández, S. Fernández, C. Baptista, M. (2014). **Metodología de la investigación. 6ta Edición.** México: Mac Graw Hill Education.

Hernández Hernández, M. (2016). **Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre-Noviembre 2016.** Tesis de Maestría, Honduras.

Ibata, a (2017). **Universidad Santo Tomás especialización de gerencia en instituciones de seguridad social en salud. Enfoques conceptuales y tendencias de la gerencia en salud.** Bogotá D.C.

Luna, F. (2015). **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima.** Tesis de grado de Maestría Lima: Universidad Garcilaso de la Vega. Escuela de Posgrado. Lima.

Manes, J (2003). **Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional.** Buenos Aires.

- Moreno, M. (2016). **Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la escuela académico profesional de enfermería de la universidad Nacional del Santa 2016.** (Trabajo de grado). Universidad Nacional del Santa. Perú
- Moya, A. (2012). **Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal.** (Trabajo de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León). Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3091/1/1080224634.pdf>
- Palma, S. (1999). **Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana.** Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1, Lima
- Posada, M., Gonzales M. (2014). **Educación obrera para el trabajo decente, módulo cinco, Condiciones de trabajo decente.** Organización Internacional del Trabajo. Argentina.
- Ríos (2017). **Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015”** (trabajo de grado). Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios\\_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, J., Guerrero, J. & Mañedo, R.(2009). **Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral.** Lima: Editorial Ciencias Médica.

Ucrós Brito, M., Sanchez Gonzales, J., & Cardeño Portela, N. (31 de Junio de 2015). **Satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Guarija Colombia.** Revista Internacional Administracion & Finanzas, 8(4), 107-116

Del Carmen, J. (2017). **Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015.** Tesis de Pregrado. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Vila, S. (2013). **Factores que determinan la satisfacción laboral en los asesores de créditos microempresa de Scotiabank de la ciudad de Huancayo.** (Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3821/Vila%20Pacheco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wiemann, M. (2011). **La Comunicación en las Relaciones Interpersonales.**

España, Madrid: Editorial UOC.

Universidad De Chile. (2018). *La capacitación de perfeccionamiento.* Recuperado de [https://www.uchile.cl/portal/presentacion/prorrectoria/direccion-de-recursos-humanos/desarrollo-organizacional/preguntas\\_frecuentes/47341/definiciones](https://www.uchile.cl/portal/presentacion/prorrectoria/direccion-de-recursos-humanos/desarrollo-organizacional/preguntas_frecuentes/47341/definiciones)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2002). **Formación y Capacitación Docente.** Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80272.html> .

Barraza, A. y Ortega, F. (2009). **Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento.** *Revista electrónica Diálogos Educativos*, Año 9, N° 17. [En línea]. Disponible en: [http://www.umce.cl/~dialogos/n17\\_2009/barraza.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf). [Consulta: 1 de febrero de 2015].

Muñoz, B. (2018). **Ventajas y desventajas del muestreo probabilístico y no probabilístico de investigaciones científicas.** *Unidad Académica*, 1, 22. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12838/1/ECA-2018-CA-DE00859.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 01. Matriz de consistencia

TITULO DE LA INVESTIGACION	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	OBJETIVOS	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>SATISFACCION LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD HERMILIO VALDIZAN</b>	Satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independencia en el trabajo</li> <li>• Variedad de tareas</li> <li>• Oportunidades de promoción en el trabajo</li> <li>• Reconocimiento por la labor realizada</li> </ul>	<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, 2019?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de satisfacción intrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, 2019?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de satisfacción extrínseca que presenta los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, 2019?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de satisfacción intrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.</li> <li>• Determinar el nivel de satisfacción extrínseca que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de</li> </ul>	<p><b>POBLACION:</b></p> <p>La población estará compuesta por 34 docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>se tendrá en cuenta a todos los Docentes de la Facultad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Nombrados a dedicación exclusiva 18.</li> <li>-Nombrado a tiempo Completo 6.</li> <li>-Nombrado a tiempo Parcial 1.</li> <li>-Contratados a tiempo Completo 6</li> <li>-Contratados a tiempo Parcial 1</li> </ul> <p><b>NIVEL DE ESTUDIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descriptivo</li> </ul> <p><b>TIPO DE ESTUDIO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básica</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No Experimental - Transversal</li> <li>- Descriptivo</li> </ul> <p><b>ESQUEMA Docentes de la FISS-UNHEVAL Satisfacción Laboral TECNICA E INSTRUMENTOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de 30 preguntas</li> </ul> <p><b>PARA PROCESAMIENTO DE DATOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excel y el SPSS (SPSS Statistics Base).</li> </ul>
		Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensación económica</li> <li>• Entorno físico</li> <li>• Seguridad en el puesto</li> <li>• Gerencia institucional</li> <li>• Calidad de relaciones interpersonales</li> <li>• Capacitación y perfeccionamiento</li> </ul>	<p>Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, 2019?</p>		

					Huánuco. • Proponer planes de mejora en aspectos críticos de la satisfacción intrínseca y extrínseca.	
--	--	--	--	--	--	--

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”  
HUÁNUCO ESCUELA DE POSGRADO**

**ANEXO 02. Consentimiento informado**

La presente investigación titulada “Satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan”, para lo cual invitamos a usted participar en calidad de colaborador para cumplir con el objetivo propuesto.

El objetivo de la investigación es determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, para lo cual se requiere que usted como docente nos proporciones datos mediante un cuestionario que consta de 30 preguntas.

Los datos adquiridos por medio de sus respuestas serán procesados y analizadas en la investigación solo con fines académicos; después de haber culminado con la elaboración del informe final de la investigación, estos cuestionarios serán incinerados para proteger la confidencialidad de la institución.

Para dar fe a su aceptación en colaborar con esta investigación y teniendo conocimiento los fines que tendrán los datos recopilados firman al final de este documento:

**Maestriza Ronal Ney Visag Salas**

**ANEXO 03.****CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

Estimado profesor; el presente cuestionario se usará para conocer sobre la satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, se le solicita responda de la manera más sincera posible, al contestar el cuestionario, deberán marcar con una "X" el valor de la calificación correspondiente. El presente cuestionario está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines académicos.

**DATOS INFORMATIVOS:**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

**ESCUELA PROFESIONAL AL QUE PERTENECE:**

E.P. de Ingeniería Industrial ( ) E.P. de Ingeniería de Sistemas ( )

**AÑOS QUE VIENE LABORANDO EN LA FIIYS** : \_\_\_\_\_

**SITUACIÓN LABORAL:**

Nombrado a dedicación exclusiva ( )

Nombrado a tiempo completo ( )

Nombrado a tiempo parcial ( )

Contratado a tiempo completo ( )

Contratado a tiempo parcial ( )

**ALTERNATIVAS**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Los lineamientos de la universidad te permiten la libertad de cátedra?					
2	¿Cada docente es responsable de sus niveles de logro en el trabajo?					
3	¿Consideras que el docente debe elegir la metodología de trabajo apropiada?					
4	¿Utilizo mi criterio para la solución a los problemas dentro de las normas establecidas por la universidad?					
5	¿La asignación de la carga lectiva es acorde a su especialidad?					
6	¿La asignación del horario es de acorde a su especialidad?					
7	¿Consideras que se asigna los salones de clases, talleres y laboratorios de acuerdo a tu especialidad?					
8	¿En la universidad dentro de su labor docente se le asigna horas de investigación?					
9	¿Consideras que la universidad posee políticas que te permiten realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos institucionales?					
10	¿Asiste con regularidad a las actividades académicas que la Universidad realiza?					
11	¿Asiste con regularidad a las actividades sociales que la Universidad realiza?					
12	¿Consideras que en la universidad se pueden ocupar cargos de alta responsabilidad?					
13	¿Consideras que la principal herramienta para escalar posiciones en la universidad es la capacidad académica que uno presenta?					
14	¿Consideras que existe equidad en las oportunidades de ascenso de categoría por parte de las autoridades universitarias?					
15	¿Consideras que la universidad valora tu esfuerzo?					
16	¿Consideras que la universidad brinda reconocimiento por el trabajo que realizas?					
17	¿El sueldo que percibes está acorde con el trabajo que realizas en la Universidad?					
18	¿Consideras que la puntualidad en el pago de tu salario te da la tranquilidad personal?					
19	¿Cuenta la universidad con la infraestructura adecuada para facilitar el desarrollo de sus actividades diarias?					
20	¿Cuenta la universidad con tecnología adecuada que facilita el desarrollo de sus actividades laborales?					
21	¿Cree usted que la universidad brinda estabilidad laboral logrando la					

tranquilidad para su buen desempeño laboral?

- 22 ¿Considera que la evaluación docente de cada semestre se realiza de manera clara y transparente?
- 23 ¿Consideras que trabajar en esta universidad cumple con tus expectativas personales?
- 24 ¿Consideras que la universidad realiza una buena distribución en su infraestructura?
- 25 ¿Consideras que la Universidad gestiona y promueve la investigación docente?
- 26 ¿Consideras que en la universidad existe un buen clima laboral con tus compañeros de trabajo?
- 27 ¿Consideras que la Universidad promueve la interrelación personal en todos los niveles académicos?
- 28 ¿Consideras que la Universidad facilita la capacitación y perfeccionamiento de los docentes?
- 29 ¿Consideras que la Universidad impulsa el desarrollo profesional de los docentes?
- 30 ¿Consideras que la Universidad brinda asistencia para las publicaciones de los docentes investigadores a través de su fondo editorial?

## ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUECES O JUICIO DE EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

Nombre del experto: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

*“Clasificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) En caso de SI ¿Qué dimensión falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado SI ( ) NO ( )



**NOTA BIOGRAFICA**

“Ronald Ney Visag Salas”, nació el 23 de octubre de 1950, en el distrito de Huánuco, provincia de Huánuco. Es hijo de Don Víctor Gaudencio Visag Sánchez y de Doña Alvina Salas Rubina. Estudió la primaria en la escuela 407 “Daniel Alomía Robles” y la secundaria en “La Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco”. Licenciado del Ejército Peruano-Regimiento de Caballería Mariscal Nieto-Escolta del Presidente de la República del Perú. Miembro de la Sociedad Química del Perú (a partir de 1987). Investigador en la Universidad Nacional Autónoma de México (1991-1992). Miembro activo del Colegio de Químicos del Perú (1993 - a la fecha). Miembro del Directorio de Seda Huánuco (2001-2002). Miembro del Movimiento del Cursillo de Cristiandad (1993- a la fecha). Vicepresidente del Consejo Regional del Instituto Peruano del Deporte (mayo 2009 – abril 2015). Me gradué de bachiller en química en la Universidad Nacional de San Marcos (19 de febrero de 1988) y me gradué de Químico (25 de Noviembre de 1991). Estudié la maestría en Educación en la mención “Gestión y Planeamiento Educativo” (mayo 2020- junio 2005). Mis inicios de docente lo realicé en la Universidad de Huánuco (1992-1996). Luego fui nombrado docente de la Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas (1997), donde en la actualidad me encuentro trabajando como docente universitario.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILINO VALDIZÁN  
Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO  
Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760 - Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **sábado 18 DE ENERO DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Guillermo Augusto BOCANGEL WEYDERT	Presidente
Dra. Nérida del Carmen PASTRANA DIAZ	Secretaria
Dr. Rosario VARGAS RONCAL	Vocal

**Asesora de tesis:** Dra. Guadalupe RAMIREZ REYES (Resolución N° 01616-2019-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don, Ronal Ney VISAG SALAS.**

#### Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILINO VALDIZÁN - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de dieciocho (18)  
Equivalente a muy buena, por lo que se declara aprobada  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 14:30 horas de 18 de enero de 2020.

SECRETARIO  
DNI N° 22459324

PRÉSIDENTE  
DNI N° 22468221

VOCAL  
DNI N° 22412064

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0119-2020-UNHEVAL/EPG)

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO**

**1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL**

Apellidos y Nombres: *VISAG SALAS RONAL NEY.*

DNI: *09163100*

Correo electrónico: *tonalney421@hotmail.com*

Teléfono de casa: *28-06-10* Celular: *920566600* Oficina:

**2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

<b>POSGRADO</b>
Maestría: <i>EDUCACIÓN</i>
Mención: <i>GESTIÓN Y PLANTEAMIENTO EDUCATIVO.</i>

Grado Académico obtenido:

*MAESTRO*

Título de la tesis:

*"SATISFACCIÓN LABORAL EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y SISTEMAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL Tipo de acceso que autoriza el autor: HERMIÑO VALDIZAN - 2019"*

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

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo 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 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 marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

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: *24-01-2020*

